



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
DINAS TENAGA KERJA

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) TAHUN

2025

**# bangga
melayani
bangsa**



DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK
TAHUN ANGGARAN 2025

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 233

Telp. (031) 3951259, Faks. 3954041, Situs: disnaker.gresikkab.go.id,

Pos-el: disnaker@gresikkab.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik dan hidayahNya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025 dapat terselesaikan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025 disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan dalam mencapai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagaimana tercantum dalam Perubahan Kedua Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025 ini, kami menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Sekretaris, Seluruh Kepala Bidang di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan semua pihak baik yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu hingga tersusunnya laporan ini.

Akhirnya semoga dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Gresik, 27 Februari 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK



ZAINUL ARIFIN, S.STP., M.M.
Pembina
NIP 198105061999121001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan amanat yang harus dilaksanakan, terutama oleh aparatur pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan. Melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan serta untuk menilai kinerja pejabat dalam pelaksanaan tujuan dan sasaran untuk mencapai Misi Organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perubahan Kedua Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029, yang tertuang dalam Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029, yang merupakan pedoman dalam pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik selama tahun 2021-2026 dan Kabupaten Gresik selama tahun 2025-2029 dengan Visi Pemerintah Kabupaten Gresik yaitu **“Mewujudkan Gresik Baru yang Lebih Mandiri, Sejahtera, Berdaya Saing dan Berkemajuan Berlandaskan Akhlakul Karimah”** selama tahun 2021-2026 dan **“Gresik Baru Lebih Maju”** selama tahun 2025-2029, dengan Misi Kelima yaitu **“Meningkatkan kesejahteraan warga melalui penciptaan lapangan kerja dan pemenuhan kebutuhan dasar”** dan tujuan keempat **“Mengurangi tingkat pengangguran terbuka menjadi 5%”**.

Analisis akuntabilitas kinerja dilakukan terhadap 2 (dua) sasaran strategis, di mana untuk mencapai sasaran tersebut ditetapkan sebanyak 2 (dua) indikator kinerja sasaran dengan didukung 5 (lima) program dan 13 (tiga belas) kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2025 Untuk Renstra 2021-2026, sedangkan untuk Renstra 2025-2029 memiliki 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) . Pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung pencapaian sasaran-sasaran tersebut. Secara umum dapat dikatakan cukup berhasil dan baik dengan capaian indikator kinerja sasaran pada tahun 2025, yaitu kedua indikator kinerja sasaran dicapai dengan kategori **sangat baik**.

Keberhasilan capaian indikator kinerja sasaran tersebut di atas tidak terlepas dari dukungan anggaran untuk mendukung pelaksanaan pencapaian

target indikator kinerja sasaran. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2025 mengalokasikan anggaran sebesar Rp 11.567.701.174,50 dan jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp 10.185.918.493,17 atau 88.06%.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ringkasan Eksekutif	ii
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja	2
I.3 Tugas dan Fungsi Instansi	3
I.4 Aspek Strategis Serta Permasalahan Utama	12
I.5 Landasan Hukum	14
I.6 Sistematika	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA	16
II.1 Visi	16
II.2 Misi	16
II.3 Tujuan dan Sasaran RPJMD	17
II.4 Perjanjian Kinerja	17
II.5 Program dan Kegiatan	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	23
III.1 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kab. Gresik	23
III.2 Membandingkan Target dan Realisasi	24
III.3 Membandingkan Realisasi dan Capaian	25
III.4 Membandingkan Realisasi dengan Target Menengah	26
III.5 Tabel Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi	27
III.6 Analisis Penyebab Keberhasilan dan Kegagalan	28
III.7 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan	31
III.8 Realisasi Anggaran	36
BAB IV PENUTUP	40
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik	3
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik	11
Tabel 1.3	Grafik Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik	12
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran RPJMD	17
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2022	17
Tabel 2.3	Program dan Kegiatan	18
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	23
Tabel 3.2	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022	24
Tabel 3.3	Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2022	25
Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Tahun Akhir 2026	26
Tabel 3.5	Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Serta Solusi Alternatif	27
Tabel 3.6	Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan	30
Tabel 3.7	Realisasi Anggaran	35
Tabel 3.8	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Capaian Kinerja Sasaran Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	28
Gambar 3.2	Capaian Kinerja Sasaran Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	28
Gambar 3.3	Mediasi Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	29

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan daerah memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Bupati Gresik melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik membentuk Dinas Tenaga Kerja yang menangani urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan urusan wajib non pelayanan dasar.

Sebagai bentuk penjabaran dari asas akuntabilitas yang menuntut pemerintah daerah untuk mempertanggungjawabkan setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan kepada seluruh lapisan masyarakat, maka Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu perangkat daerah diwajibkan menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sesuai amanah Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan kinerja Instansi Pemerintah ini disusun untuk menggambarkan pencapaian visi dan misi pemerintah daerah khususnya yang berkaitan pencapaian sasaran, tujuan, target dan indikator Dinas Tenaga Kerja selama kurun waktu tahun 2021, sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta 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 Instansi Pemerintah yang disampaikan kepada Bupati.

Sedangkan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi mengenai perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik selama Tahun Anggaran 2025;
2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada Tahun 2025;
3. Meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan menerapkan asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas.

I.2 STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik No. 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, adalah terdiri atas:

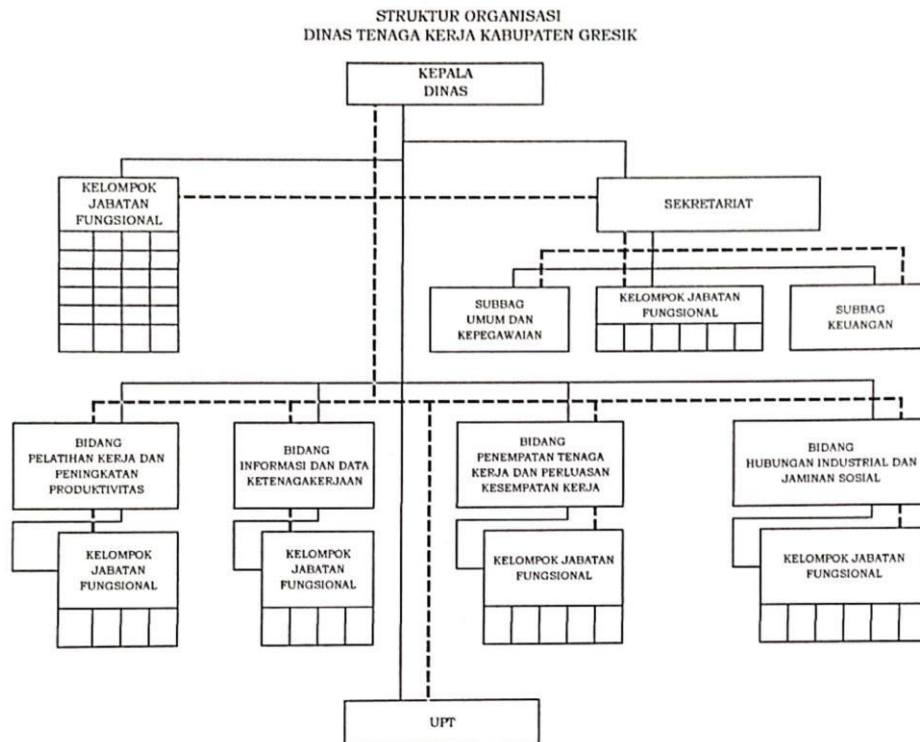
1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
5. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
6. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
7. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara rinci struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI GRESIK
NOMOR 72 TAHUN 2021
TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS, FUNGSI DAN TATA KERJA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK



I.3 TUGAS DAN FUNGSI INSTANSI

Kepala Dinas:

Tugas:

Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggungjawabkan pelaksanaan kebijakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja.

Fungsi:

- pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan kebijakan. perencanaan dan pengendalian program urusan di bidang tenaga kerja;

- b. pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja;
- c. pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi urusan di bidang tenaga kerja;
- d. pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan urusan di bidang tenaga kerja;
- e. pengkoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja;
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat

Tugas:

Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga kantor serta pengkoordinasian penyusunan rencana program, evaluasi dan pelaporan.

Fungsi:

- a. pengkoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan;
- b. pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, kearsipan dan dokumentasi dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
- c. pengelolaan administrasi keuangan dan urusan kepegawaian;
- d. pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan inventaris kantor;
- e. pelayanan administrasi perjalanan dinas;
- f. pengkoordinasian bidang-bidang di lingkup Dinas;
- g. pengkoordinasian dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan; dan
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian

Tugas:

- a. melaksanakan pelayanan administrasi umum, kepegawaian dan ketatausahaan;
- b. mengelola tertib administrasi perkantoran, kepegawaian dan kearsipan;
- c. menyusun agenda kegiatan pimpinan dan keprotokolan;
- d. melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan mempersiapkan sarana prasarana kantor;
- e. melaksanakan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan dan perjalanan dinas pimpinan;
- f. melaksanakan pengadaan, perawatan inventaris kantor;
- g. melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian, disiplin pegawai dan pengembangan kompetensi pegawai; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.

Kepala Subbagian Keuangan

Tugas:

- a. menyusun rencana usulan kebutuhan anggaran keuangan;
- b. mempersiapkan dan menyusun kelengkapan administrasi keuangan;
- c. mengelola pembukuan dan perbendaharaan;
- d. melaksanakan verifikasi kelengkapan bukti administrasi keuangan;
- e. menyusun rekapitulasi penyerapan keuangan sebagai bahan evaluasi kinerja keuangan;
- f. melaksanakan pengelolaan tertib administrasi keuangan di lingkungan Dinas;
- g. melaksanakan penyelesaian biaya perjalanan dinas dan pembayaran hak lainnya; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas

Tugas:

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas di bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas.

Fungsi:

- a. pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- b. pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi program dan kegiatan di bidang pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- c. pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- d. pelayanan administrasi dan legalisasi hasil pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- e. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dalam penyusunan materi dan penyelenggaraan pelatihan kerja agar hasil pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan dan tenaga kerja memiliki produktivitas yang tinggi;
- f. pelaksanaan fasilitasi pelatihan kerja, pengembangan lembaga pelatihan kerja, pengukuran dan peningkatan produktivitas;
- g. menyusun kebijakan tentang standar penyelenggaraan pelatihan kerja;
- h. melaksanakan fasilitasi kelembagaan dan proses akreditasi lembaga pelatihan kerja oleh komite akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- i. melaksanakan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- j. melaksanakan pengawasan sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi kompetensi profesi;
- k. penyelenggaraan penerbitan rekomendasi dan/atau proses sertifikasi lembaga penyelenggara pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;

- l. pelaksanaan evaluasi, monitoring dan pelaporan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas; dan
- m. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan:

Tugas:

memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang informasi dan data ketenagakerjaan.

Fungsi:

- a. pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program di bidang informasi dan data ketenagakerjaan;
- b. pelaksanaan penyusunan kebijakan penyebarluasan Informasi pasar kerja dan data Ketenagakerjaan untuk mempermudah pelayanan ketenagakerjaan, pencari kerja dan penyedia lapangan kerja;
- c. pelaksanaan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta standard operasional dan prosedur informasi dan data ketenagakerjaan;
- d. pengendalian pengelolaan sistem informasi dan data ketenagakerjaan;
- e. pengendalian pelayanan administrasi, informasi dan data ketenagakerjaan;
- f. pengkoordinasian penyebarluasan informasi ketenagakerjaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- g. pelaksanaan koordinasi dalam rangka pembinaan dan fasilitasi informasi dan data ketenagakerjaan;
- h. pengendalian pelaksanaan evaluasi, monitoring dan pelaporan di bidang informasi dan data ketenagakerjaan; dan
- i. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Tugas:

memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Fungsi:

- a. penyusunan perencanaan penempatan tenaga kerja dalam negeri maupun penempatan tenaga kerja luar negeri;
- b. penilaian angka kredit dan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja di Daerah;
- c. pelaksanaan fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang disabilitas, pemuda dan perempuan skala di Daerah;
- d. penyuluhan, rekrutmen, seleksi penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antara Daerah (AKAD) dan penerbitan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) AKAD skala Kabupaten;
- e. pelaksanaan pembinaan pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana/Sukarela (TKS) dan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) sukarela skala di Daerah;
- f. pembinaan, monitoring dan evaluasi penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang lokasi kerjanya di Daerah;
- g. pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Daerah serta pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon PMI, penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan PMI ke luar negeri di Daerah;
- h. pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan masalah bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Luar Negeri;
- i. pelaksanaan proses penerbitan rekomendasi izin pendirian Kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan penerbitan rekomendasi paspor PMI di wilayah kabupaten berdasarkan asal/alamat calon PMI di Daerah;
- j. pelaksanaan proses penerbitan perizinan tempat penampungan

- calon Pekerja Migran Indonesia PMI di Daerah;
- k. Melaksanakan evaluasi, monitoring dan pelaporan bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
 - l. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Tugas:

Melaksanakan urusan bidang tenaga kerja meliputi pembinaan kelembagaan dan hubungan industrial, pengupahan, syarat kerja, jaminan sosial, kesejahteraan pekerja dan pembinaan perselisihan hubungan industrial.

Fungsi:

- a. pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- b. pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi program dan kebijakan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- c. pengkoordinasian pelaksanaan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan program di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- d. penyelenggaraan pelayanan administrasi program dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- e. pelaksanaan program dan pengendalian kegiatan dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- f. pelaksanaan pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi program dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kebijakan teknis dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial; dan
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas:

melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT)

Tugas:

mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan teknis operasional dan teknis fungsional pengelolaan Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja

Fungsi:

- a. penyusunan rencana kegiatan teknis pengelolaan balai latihan kerja;
- b. pelaksanaan kegiatan dan kebijakan teknis di bidang pengelolaan balai latihan kerja;
- c. penyelenggaraan pelatihan kerja dan kerjasama dengan perusahaan serta pihak lain dibidang pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan;
- d. pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana balai latihan kerja;
- e. pelaksanaan peningkatan dan pengembangan sumber daya balai latihan kerja;
- f. pelaksanaan pendataan, registrasi dan pengawasan terhadap peserta dan alumni pelatihan kerja dan pengiriman peserta pelatihan kerja;
- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pengelolaan balai latihan kerja; dan
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sesuai Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 Pasal 25 adalah Setiap pimpinan pada Dinas wajib menerapkan prinsip koordinasi integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan unit kerja masing-masing maupun

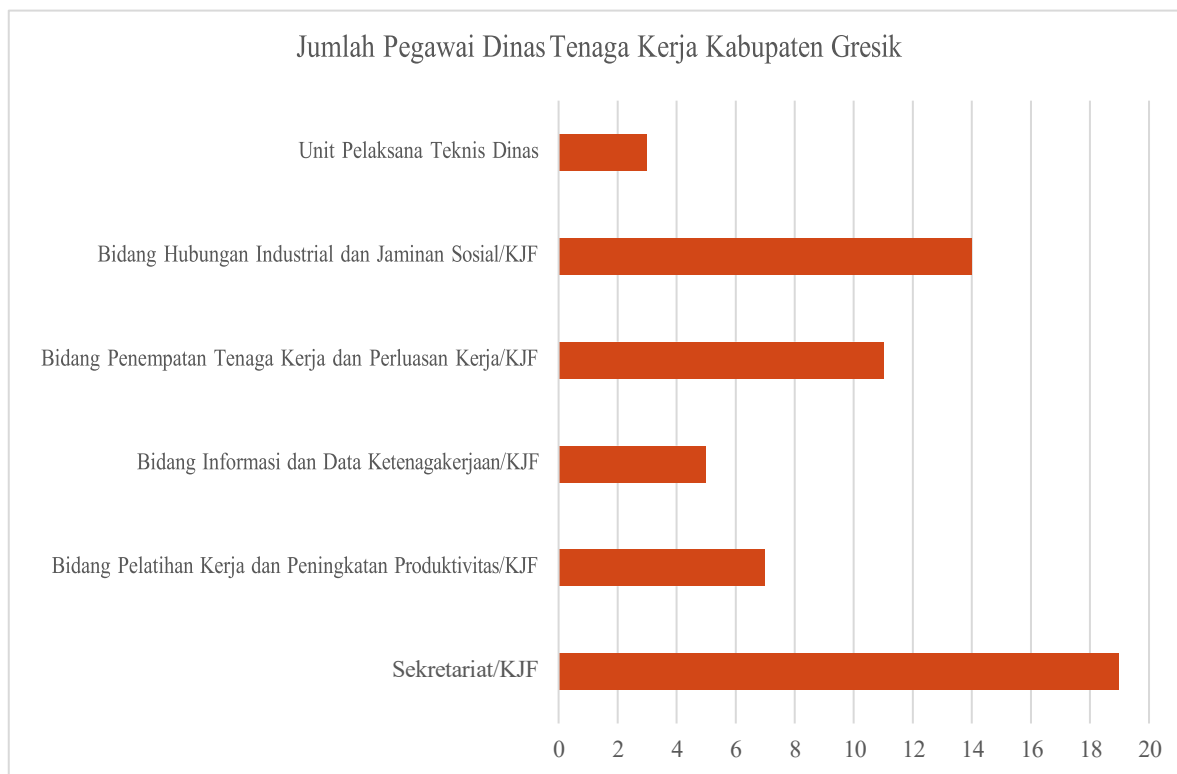
antar satuan unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik serta dengan instansi vertikal sesuai dengan bidang tugasnya. Setiap pimpinan bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan petunjuk dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas bawahan dan setiap pimpinan wajib mengawasi pelaksanaan tugas bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil tindakan yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang- undangan.

Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai sesuai dengan analisa jabatan dan berkompotensi. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 57 orang, dan Tenaga Harian Lepas (THL) 2 orang. Pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik seluruhnya sejumlah 59 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

No	Uraian	Jumlah
1	Sekretariat/KJF	19
2	Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas/KJF	7
3	Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan/KJF	5
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja/KJF	11
5	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial/KJF	14
6	Unit Pelaksana Teknis Dinas BLK	3
Total		59

Tabel Grafik 1.3
Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
Keadaan: 31 Desember 2025



I.4 ASPEK STRATEGIS SERTA PERMASALAHAN UTAMA

I.4.1 Tingkat Pengangguran terbuka (TPT)

Tabel 1.4.1

Tingkat Pengangguran Terbuka Kab. Gresik Tahun 2020 -2024 (%)

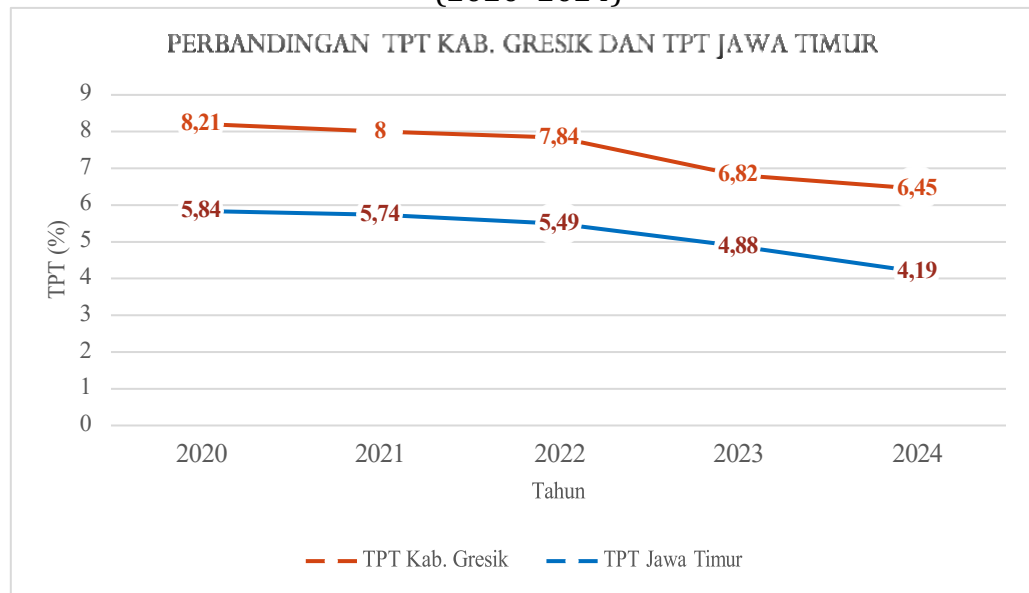
Indikator	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Tingkat Pengangguran Terbuka	8,21	8	7,84	6,82	6,45

Sumber Data : Badan Pusat Statistik Kab. Gresik, Tahun 2025

Berdasarkan hasil Sakernas Badan Pusat Statistik (BPS) Kab. Gresik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Gresik periode 2020–2024 menunjukkan tren penurunan secara bertahap dari 8,21 persen pada tahun 2020 menjadi 6,45 persen pada tahun 2024. Penurunan sebesar 1,76 poin persentase tersebut mencerminkan perbaikan kondisi pasar kerja dan efektivitas intervensi pemerintah daerah dalam peningkatan kompetensi serta perluasan kesempatan

kerja. Penurunan paling signifikan terjadi pada periode 2022–2023, yang mengindikasikan adanya percepatan pemulihan ekonomi daerah.

Tabel 1.4.2
Perbandingan TPT Kab. Gresik dan TPT Provinsi Jawa Timur
(2020–2024)



Sumber Data : Badan Pusat Statistik Kab. Gresik, Tahun 2025

Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Gresik dengan Provinsi Jawa Timur periode 2020–2024 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Gresik periode 2020–2024 menunjukkan tren penurunan dari 8,21 persen menjadi 6,45 persen atau turun sebesar 1,76 poin persentase. Penurunan tersebut sedikit lebih cepat dibandingkan rata-rata penurunan Provinsi Jawa Timur yang turun sebesar 1,65 poin pada periode yang sama. Namun demikian, secara level TPT Kabupaten Gresik masih berada di atas rata-rata provinsi dengan selisih sekitar 2 poin persentase setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun arah kebijakan telah efektif dalam menurunkan angka pengangguran, masih terdapat tantangan struktural dalam penyerapan tenaga kerja yang memerlukan penguatan kebijakan berbasis kebutuhan industri dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

I.4.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah indikator ekonomi yang menggambarkan kondisi ketenagakerjaan. Semakin tinggi angka TPAK di suatu wilayah, semakin banyak penduduk yang bekerja dan memiliki pendapatan, yang pada gilirannya akan meningkatkan perekonomian rata-rata angkatan kerja.

Tabel 1.4.3

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kab. Gresik
Tahun 2020 -2024 (%)

Indikator	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	66,53	69,43	68,30	70,12	71,61

Sumber Data : Badan Pusat Statistik Kab. Gresik, Tahun 2025

Selama periode 2020–2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Gresik menunjukkan tren peningkatan dari 66,53 persen menjadi 71,61 persen. Peningkatan sebesar 5,08 poin tersebut mencerminkan semakin aktifnya penduduk usia kerja dalam kegiatan ekonomi. Meskipun sempat mengalami koreksi pada tahun 2022, tren secara umum menunjukkan pemulihan dan penguatan pasar kerja daerah pasca pandemi.

Namun demikian, peningkatan TPAK belum sepenuhnya mencerminkan peningkatan kualitas pekerjaan, sehingga perlu dikaitkan dengan indikator pendukung seperti tingkat pengangguran terbuka, tingkat kesempatan kerja, serta komposisi pekerjaan formal dan informal.

Pemerintah daerah terus mendorong peningkatan kompetensi tenaga kerja, penguatan link and match dengan dunia usaha, serta fasilitasi penempatan tenaga kerja guna memastikan peningkatan partisipasi diikuti peningkatan kesejahteraan.

I.4.3 Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)

Kesempatan kerja merupakan tersedianya lapangan kerja untuk para tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan sedangkan tingkat kesempatan kerja adalah peluang tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Kepedulian Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik dalam memastikan warga Gresik memperoleh Kesempatan kerja digambarkan dalam peningkatan indikator Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) pada tahun 2020 sampai dengan Tahun 2024 dengan realisasi sebagaimana berikut.

Tabel 1.6

Indikator Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
Tahun 2020-2024 (%)

Indikator	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	91,79	92	92,16	93.18	93,55
Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan	36,90	25,03	7,56	79.33	9,23
Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	46,60	57,62	26,82	39.04	13,52

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kab. Gresik, Tahun 2025

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) periode 2020–2024 menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dari 91,79 persen menjadi 93,55 persen. Hal ini mengindikasikan membaiknya kondisi pasar kerja secara makro. Namun demikian, indikator operasional berupa persentase pencari kerja yang diberi pelatihan dan yang ditempatkan menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Persentase pencari kerja yang diberi pelatihan mengalami penurunan tajam pada periode 2020–2022, meningkat drastis pada tahun 2023, dan kembali menurun pada tahun 2024. Demikian pula dengan persentase pencari kerja yang ditempatkan yang menunjukkan pola tidak stabil. Kondisi ini mengindikasikan perlunya konsistensi kebijakan dan penguatan sistem

perencanaan serta monitoring program agar dampak intervensi lebih berkelanjutan dan terukur.

I.4.4 Perselisihan Hubungan Industrial

Tabel 1.7
Pengaduan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Kabupaten Gresik Tahun 2021–2024

Tahun	Jumlah Pengaduan (Kasus)	Jumlah Penyelesaian (Kasus)	Persentase Penyelesaian (%)
2021	66	52	78,79
2022	66	46	69,70
2023	75	73	97,33
2024	81	79	97,53

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kab. Gresik, Tahun 2025

Jumlah pengaduan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Gresik selama periode 2021–2024 menunjukkan tren peningkatan, dari 66 kasus pada tahun 2021 menjadi 81 kasus pada tahun 2024. Peningkatan ini mengindikasikan dua kemungkinan utama, yaitu meningkatnya potensi perselisihan hubungan kerja seiring dinamika ketenagakerjaan dan pertumbuhan sektor industri, serta meningkatnya kesadaran pekerja dan perusahaan untuk melaporkan dan menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme resmi.

Dari sisi penyelesaian kasus, kinerja menunjukkan perbaikan yang signifikan. Pada tahun 2021, dari 66 pengaduan yang masuk, sebanyak 52 kasus (78,79 persen) berhasil diselesaikan. Pada tahun 2022, jumlah pengaduan tetap 66 kasus, namun yang dapat diselesaikan hanya 46 kasus (69,70 persen), sehingga terdapat penurunan tingkat penyelesaian. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh kompleksitas kasus, keterbatasan sumber daya mediator, maupun lamanya proses penyelesaian yang melampaui tahun berjalan.

Selanjutnya, pada tahun 2023 terjadi peningkatan kinerja yang cukup signifikan, dimana dari 75 kasus pengaduan, sebanyak 73 kasus

(97,33 persen) berhasil diselesaikan. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2024, dengan jumlah pengaduan sebanyak 81 kasus dan sebanyak 79 kasus (97,53 persen) berhasil diselesaikan. Tingginya persentase penyelesaian pada dua tahun terakhir menunjukkan semakin optimalnya fungsi mediasi hubungan industrial, peningkatan kapasitas kelembagaan, serta membaiknya koordinasi antara pemerintah daerah, pekerja, dan perusahaan.

Secara keseluruhan, meskipun jumlah pengaduan mengalami peningkatan, kemampuan penyelesaian kasus juga meningkat secara signifikan, bahkan mencapai di atas 97 persen pada tahun 2023 dan 2024. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Gresik semakin efektif dalam menjaga stabilitas hubungan industrial dan memberikan kepastian penyelesaian bagi para pihak yang berselisih.

Berdasarkan hasil analisis capaian indikator ketenagakerjaan periode 2020–2024, terdapat beberapa permasalahan strategis yang masih memerlukan perhatian dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik, sebagai berikut:

1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang relatif masih tinggi. Meskipun menunjukkan tren perbaikan, TPT Kabupaten Gresik masih berada di atas rata-rata Provinsi Jawa Timur. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pertumbuhan kesempatan kerja belum sepenuhnya mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja.
2. Tantangan struktural dalam penyerapan tenaga kerja. Struktur ekonomi daerah yang didominasi sektor industri dan manufaktur menuntut kompetensi spesifik, sementara sebagian tenaga kerja belum sepenuhnya memiliki kualifikasi yang sesuai. Kondisi ini memunculkan mismatch antara kebutuhan dunia usaha dan kompetensi pencari kerja.
3. Belum optimalnya efektivitas program pelatihan dan penempatan kerja.

Kinerja program pelatihan dan fasilitasi penempatan kerja menunjukkan fluktuasi capaian. Hal ini menandakan perlunya penguatan perencanaan berbasis kebutuhan pasar kerja serta peningkatan sistem monitoring dan evaluasi yang berorientasi pada outcome (tingkat serapan kerja dan keberlanjutan pekerjaan), bukan hanya output kegiatan.

4. Fokus pembangunan yang perlu bergeser pada kualitas dan daya saing tenaga kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik tidak lagi terbatas pada peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja, melainkan pada peningkatan kualitas pekerjaan, pemerataan kesempatan kerja, serta penguatan daya saing tenaga kerja agar lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi dan kebutuhan industri.

5. Tingginya perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Gresik masih relatif tinggi, yang pada umumnya dipicu oleh belum terpenuhinya hak-hak normatif pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Kondisi ini menunjukkan masih terdapat kesenjangan antara ketentuan regulatif dengan implementasi di lapangan.

Selain itu, tingkat pemahaman terhadap peraturan ketenagakerjaan, baik di kalangan pekerja maupun pengusaha, masih belum optimal. Hal ini berdampak pada munculnya perbedaan persepsi dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Permasalahan juga diperkuat oleh kondisi sebagian perusahaan yang belum sepenuhnya mampu memenuhi kewajiban pembayaran upah sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK). Penyesuaian UMK yang dilakukan setiap tahun, meskipun bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja, dalam beberapa kasus menimbulkan konsekuensi berupa peningkatan risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama pada perusahaan dengan tingkat ketahanan usaha yang rendah.

Dengan memperhatikan permasalahan tersebut, arah kebijakan ketenagakerjaan ke depan perlu difokuskan pada:

- Pengurangan pengangguran secara struktural,
- Peningkatan link and match antara pelatihan dan kebutuhan industri,
- Penguatan sistem informasi pasar kerja,
- Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.
- Penguatan tata kelola hubungan kerja yang berkelanjutan dengan berorientasi pada pencegahan konflik, peningkatan kepatuhan regulatif, serta harmonisasi kepentingan pekerja dan pengusaha.

I.5 LANDASAN HUKUM

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik ini berdasarkan pada amanat Peraturan perundangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Bupati Gresik Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor

- 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik;
6. Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 72)
 7. Peraturan Bupati Gresik Nomor 65 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029;
 8. Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026.
 9. Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2030.

I.6 SISTEMATIKA

Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2024 terdiri dari 4 (empat) Bab yaitu sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Menjelaskan secara ringkas latar belakang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Gambaran singkat tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja, Aspek Strategis serta Permasalahan Utama, Landasan Hukum dan Sistematika Penyusunan.

BAB II. PERENCANAAN KINERJA

Menjelaskan ringkasan/ikhtisar Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran serta Perjanjian Kinerja tahun 2025 yang mendasarkan pada dokumen perencanaan.

BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

Menjelaskan Capaian Kinerja Organisasi berdasarkan hasil pengukuran kinerja tahun 2025. Diuraikan pula analisis capaian

kinerja yang meliputi: perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025; perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun 2024 berdasarkan dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029; Analisis keberhasilan/kegagalan, hambatan/kendala dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang diambil serta penyajian realisasi anggaran.

BAB IV. PENUTUP

Menampilkan kesimpulan umum atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2025 dan upaya/langkah di masa mendatang yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam rangka peningkatan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

II.1 VISI

II.1.1 Visi Pembangunan Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026

Pada periode Tahun 2021–2026, visi pembangunan Kabupaten Gresik adalah:

“Mewujudkan Gresik Baru yang Lebih Mandiri, Sejahtera, Berdaya Saing dan Berkemajuan Berlandaskan Akhlakul Karimah.”

II.1.2 Visi Pembangunan Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029

Selanjutnya, untuk periode Tahun 2025–2029, visi pembangunan Kabupaten Gresik ditetapkan sebagai berikut:

“Terwujudnya Kabupaten Gresik yang Maju, Sejahtera, Berdaya Saing, dan Berkeadilan.”

II.2 MISI

II.2.1 Misi Kabupaten Gresik Tahun 2021– 2026

Dalam rangka mewujudkan Visi Pembangunan Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026, yaitu *“Mewujudkan Gresik Baru yang Lebih Mandiri, Sejahtera, Berdaya Saing dan Berkemajuan Berlandaskan Akhlakul Karimah”*, telah ditetapkan lima misi pembangunan daerah sebagai arah kebijakan strategis.

Dari kelima misi tersebut, yang secara langsung menjadi lingkup tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah:

Misi Kelima: Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan lapangan kerja dan menjamin pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat Gresik.

II.2.2 Misi Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029

Untuk mewujudkan visi pembangunan daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 **“Terwujudnya Kabupaten Gresik yang Maju, Sejahtera, Berdaya Saing, dan Berkeadilan.”**, telah ditetapkan lima misi pembangunan daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 sebagai arah kebijakan strategis.

Adapun misi RPJMD Kabupaten Gresik yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja meliputi:

1. Misi 1: Memperkuat Insan Gresik Unggul yang Sehat, Cerdas, Berkarakter, dan Berakhlakul Karimah,
2. Misi 2: Percepatan Pembangunan Perekonomian Daerah yang Merata, Berbasis Potensi Keunggulan Lokal yang Berkualitas dan Berdaya Saing.
3. Misi 5: Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Gresik melalui Penciptaan Lapangan Kerja dan Pemenuhan Kebutuhan Dasar.

II.3 TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Tabel 2.1

Tujuan dan Sasaran RPJMD tahun 2021-2026

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN 2025
1.	Meningkatkan kesejahteraan sosial melalui penguatan sektor ketenagakerjaan		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	6%
		Terserapnya Tenaga Kerja Warga Gresik Yang Berdampak Pada Penanggulangan Kemiskinan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	75%

Tabel 2.2

Tujuan dan Sasaran RPJMD tahun 2025-2029

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN 2025
1	Terwujudnya kehidupan bermasyarakat yang sejahtera dalam berbagai bidang secara berkelanjutan		Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	6,91 - 6,00
2		Meningkatkan penyerapan tenaga kerja local	Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Lokal (%)	25 - 35

II.4 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Renstra tahun 2021-2026

NO.	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUN 2025
1.	Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada penanggulangan kemiskinan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	75.00
	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	%	94
	Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif. harmonis dan dinamis	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	%	97.60

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Renstra tahun 2025-2029

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN 2025
1	Meningkatkan penyerapan tenaga kerja local		Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Lokal (%)	25-35

Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan	Rasio pencari kerja perempuan yang mendapatkan pekerjaan di sektor formal dan informal (Rasio)	30,6
	Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (%)	56,84
Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	Rasio pekerja penyandang disabilitas (Rasio)	0,0013
Meningkatkan rasio pelatihan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi serta mendorong penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur.	Rasio pelatihan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi (Rasio)	13,33
	Rasio penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur (Rasio)	42,11
Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia	Tingkat produktivitas tenaga kerja (%)	1,17
	rasio penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih (%)	70-73
Meningkatkan keberdayaan keluarga miskin dalam	Rasio pekerja dari keluarga miskin yang telah dijamin dalam	40

	mendapatkan akses ketenagakerjaan	jaminan sosial ketenagakerjaan (Rasio)	
	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	72,16
	Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah (Rasio)	47,64
		Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial (%)	98,5
		Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum (%)	90-100
		Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)	52,69

II.5 PROGRAM DAN KEGIATAN

Tabel 2.5
Program dan Kegiatan tahun 2025

No.	Uraian Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan	Target	Anggaran 2025
1	2	3	4	5
				11.567.701.174,5
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase ketercapaian sasaran program OPD	100%	6.781.289.906
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah jenis Dokumen Perencanaan dan Pelaporan	2 jenis	12.190.000
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 dokumen	10.465.000
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3 laporan	1.725.000
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah waktu pemenuhan administrasi keuangan	12 bulan	5.575.967.390
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	29 orang/ bulan	5.574.134.000
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 laporan	1.833.390
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah jenis penyediaan administrasi umum perangkat daerah	7 jenis	127.619.087
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 paket	7.150.976

	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 paket	22.625.902,5
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	3 paket	53.106.600
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 paket	10.196.589
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	3 dokumen	3.540.000
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	28 laporan	16.551.950
	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik SKPD	1 dokumen	14.447.069
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah waktu penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	12 bulan	848.903.001,17
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	315 laporan	3.780.000
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 laporan	184.899.001
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	23 laporan	660.224.000
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jenis pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan	3 jenis	216.610.428

		pemerintahan daerah		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	16 unit	128.460.428
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	35 unit	23.550.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1 unit	64.600.000
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Data Sektoral Dinas Tenaga Kerja yang diakses secara elektronik	85%	33.943.420
		Tingkat Kematangan Layanan Ketenagakerjaan	3	
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	15 buku	33.943.420
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	1 dokumen	33.943.420
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan	38.41	3.070.249.160
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Peserta pelatihan dan pembinaan LPKS	248 orang	3.034.839.160
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	248 orang	3.034.839.160
	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	100 perusahaan	35.410.000
	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	100 perusahaan	35.410.000

4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	56.65%	407.501.409
	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah orang terlayani pelayanan antar kerja	520 orang	189.935.122
	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	500 orang	163.312.593
	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	20 orang	26.622.529
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah laporan bulanan informasi pasar kerja (IPK)	5 buku	93.838.150
	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	1.500 orang	93.838.150
	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pembinaan pelindungan bagi PMI Pra dan Purna Penempatan	110 orang	123.728.138
	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	110 Orang	123.728.138
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	24.06%	1.274.717.280
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah peserta pembinaan Persyaratan Kerja, pembinaan Struktur dan Skala Upah dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten / UMSK	125 orang	854.593.000

	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	1 laporan	854.593.000
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penanganan perselisihan hubungan industrial	70 kasus	420.124.280
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	70 perkara	281.426.780
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	70 perkara	138.697.500

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

III.1 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Format Pengukuran Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2025 diukur berdasarkan pada format Pengukuran Kinerja sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan. Yaitu dengan cara membandingkan antara realisasi capaian indikator kinerja dengan target indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025.

Adapun tujuan dilakukannya pengukuran kinerja adalah dalam rangka untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025.

Guna mempermudah interpretasi atas pencapaian indikator kinerja sasaran Pemerintah Kabupaten Gresik tersebut digunakan skala nilai peringkat kinerja yang mengacu pada formulir Tabel VII-C dalam 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 sebagaimana pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Nilai Peringkat Kinerja

NO.	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1.	$91\% \leq 100\%$	Sangat Tinggi
2.	$76\% \leq 90\%$	Tinggi
3.	$66\% \leq 75\%$	Sedang

4.	51% ≤ 65%	Rendah
5.	≤ 50%	Sangat Rendah

III.2 Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025

Adapun tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada Tahun 2025 berdasarkan hasil pengukuran di atas dapat diilustrasikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2

Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

NO.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KATEGORI
	Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada penanggulangan kemiskinan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	73.00%	67.99%	93.13%	Sangat Tinggi
	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	94.00%	94.53%	100.56%	Sangat Tinggi
	Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	97.60%	100%	102.46%	Sangat Tinggi

Dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama, semua IKU dengan kategori Sangat Tinggi. Secara rata-rata capaian kinerja pada Tahun 2025 adalah sebesar 101.51% dengan kategori Sangat Tinggi.

Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

NO.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	KATEGORI
1	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan	Rasio Pencari Kerja Perempuan yang mendapatkan Pekerjaan di sektor formal dan informal	30.6%	30.88 %	100.92%	Sangat Tinggi
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	56.84%	52.54 %	92.43%	Sangat Tinggi
	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	Rasio Pekerja Penyandang Disabilitas	0.0013%	0.01 %	769.23%	Sangat Tinggi
	Meningkatkan Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi Serta Mendorong Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi	13.33%	14.1 %	105.78%	Sangat Tinggi
		Rasio Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	42.11%	45.98 %	109.19%	Sangat Tinggi
	Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1.17%	1.17 %	100.00%	Sangat Tinggi
		Rasio Penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	70-73%	71.31 %	99.73%	Sangat Tinggi

Meningkatkan Keberdayaan Keluarga Miskin Dalam mendapatkan Akses Ketenagakerjaan	Rasio Pekerja dari Keluarga Miskin yang telah dijamin dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	40%	40.5 %	101.25%	Sangat Tinggi
Meningkatnya perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72.16%	67.99 %	94.22%	Sangat Tinggi
Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	47.64%	47.64 %	100.00%	Sangat Tinggi
	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	52.69%	42.06 %	79.83%	Tinggi
	Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	98.5%	100 %	101.52%	Sangat Tinggi
	Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	90-100%	96.83 %	101.93%	Sangat Tinggi

Dari 13 (tiga belas) indikator Kinerja Utama, terdapat 12 (dua belas) IKU dengan kategori Sangat Tinggi. Secara rata-rata capaian kinerja pada Tahun 2025 adalah sebesar 99,75 % dengan kategori Sangat Tinggi.

III.3 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian tahun ini dengan tahun lalu

Tabel 3.3

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dan Tahun 2025 (Renstra 2021-2026)

TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	2024			2025		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %
Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada penanggulangan kemiskinan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	72.00%	71.61%	99.46%	73.00%	67.99%	93.13%
Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	93.30%	93.55%	100.27%	94.00%	94.53%	100.56%
Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	97.50%	97.53%	100.3%	97.60%	100%	102.46%

Dari 2 (dua) indikator Kinerja Utama, semua Indikator dengan realisasi yang rata-rata meningkat dari tahun 2024 ke tahun 2025 Secara keseluruhan, performa Indikator Kinerja Utama selama lima tahun terakhir menunjukkan tren positif. Dengan 2 indikator mengalami kenaikan

Perbandingan Baseline Tahun 2024 dan Realisasi Tahun 2025 (Renstra 2025-2029)

NO.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	BASELINE (2024)	REALISASI	KETERANGAN
1	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan	Rasio Pencari Kerja Perempuan yang mendapatkan Pekerjaan di sektor formal dan informal	30%	30.88 %	Meningkat
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	56.37%	52.54 %	Menurun
	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	Rasio Pekerja Penyandang Disabilitas	0,0012%	0.01 %	Meningkat
	Meningkatkan Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi Serta Mendorong Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi	13%	14.1 %	Meningkat
		Rasio Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	21,65%	45.98 %	Meningkat
	Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1,15%	1.17 %	Meningkat
		Rasio Penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	72,12%	71.31 %	Menurun
	Meningkatkan Keberdayaan Keluarga Miskin Dalam mendapatkan Akses Ketenagakerjaan	Rasio Pekerja dari Keluarga Miskin yang telah dijamin dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	35%	40.5 %	Meningkat
	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	71,61%	67.99 %	Menurun

Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	47,64%	47.64 %	Sesuai Target
	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	48,5%	42.06 %	Menurun
	Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	97,5%	100 %	Meningkat
	Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	100%	96.83 %	Menurun

Dari 13 (tiga belas) indikator Kinerja Utama, terdapat 7 (tujuh) Indikator dengan realisasi yang rata-rata meningkat, 1 (satu) indikator yang sama dengan Tahun baseline 2024, dan 5 (lima) indikator dengan realisasi yang rata-rata menurun dari baseline 2024. Secara keseluruhan, performa Indikator Kinerja Utama selama setahun terakhir menunjukkan tren positif. Dengan 54% indikator mengalami kenaikan, 38% mengalami penurunan, dan 8% indikator sesuai dengan target.

Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Tabel 3.4

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dan Target Tahun Akhir 2026
(Renstra 2021 - 2026)

NO.	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2025	TARGET AKHIR 2026	TINGKAT KEMAJUAN
	Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada	Tingkat Partisipasi Angkatan	67.99%	78.00%	-

	penanggulangan kemiskinan	Kerja (TPAK)			
	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	94.53%	92.86%	+
	Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	100%	96.09%	+

Dari 2 (dua) indikator Kinerja Utama, semua IKU telah melebihi target akhir Renstra. Secara keseluruhan, performa Indikator Kinerja Utama dibandingkan dengan target akhir Renstra menunjukkan tren positif yang moderat. Dengan 100% indikator melebihi target 2026.

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dan Target Tahun Akhir 2029
(Renstra 2025 - 2029)

NO.	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2025	TARGET AKHIR 2029	TINGAKT KEMAJUAN
1	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan	Rasio Pencari Kerja Perempuan yang mendapatkan Pekerjaan di sektor formal dan informal	30.88 %	33,12%	-

		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	52.54 %	58,69%	-
	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	Rasio Pekerja Penyandang Disabilitas	0.01 %	0,0016	+
	Meningkatkan Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi Serta Mendorong Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi	14.1 %	14,17%	-
		Rasio Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	45.98 %	48,89%	-
	Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1.17 %	1,27%	-
		Rasio Penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	71.31 %	72%	-
	Meningkatkan Keberdayaan Keluarga Miskin Dalam mendapatkan Akses Ketenagakerjaan	Rasio Pekerja dari Keluarga Miskin yang telah dijamin dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	40.5 %	43,3%	-
	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67.99 %	74,39 %	-

Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	47.64 %	51,57%	-
	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	42.06 %	66,09%	-
	Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	100 %	100%	+
	Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	96.83 %	100%	-

Dari 13 (tiga belas) indikator Kinerja Utama, terdapat 2 (dua) IKU telah melebihi/sesuai target akhir Renstra dan 11 (sebelas) IKU lainnya yang masih di bawah target akhir Renstra di tahun pertama periode Renstra 2025-2029.

III.4 Tabel Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi

Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

NO.	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2025	PROVINSI	NASIONAL
	Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada penanggulangan kemiskinan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	67.99%	74,39 %	70,18 %
	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	94.53%	96.39%	95.24%
	Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	100%	N/A	65.05%

NO.	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN 2025	PROVINSI	NASIONAL
1	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan	Rasio Pencari Kerja Perempuan yang mendapatkan Pekerjaan di sektor	30.88 %	N/A	N/A

		formal dan informal			
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	52.54 %	55,30 %	54,60%
	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	Rasio Pekerja Penyandang Disabilitas	0.01 %	1,18%	1,15%
	Meningkatkan Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi Serta Mendorong Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi	14.1 %	16,1%	17,02%
		Rasio Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	45.98 %	N/A	N/A
	Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1.17 %	N/A	N/A
		Rasio Penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	71.31 %	59,25 %	N/A
	Meningkatkan Keberdayaan Keluarga Miskin Dalam mendapatkan Akses Ketenagakerjaan	Rasio Pekerja dari Keluarga Miskin yang telah dijamin dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	40.5 %	N/A	N/A
	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67.99 %	74,39 %	70,18 %

	yang inklusif dan berkelanjutan				
	Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	47.64 %	51,57%	N/A
		Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	42.06 %	56,40 %	53,00%
		Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	100 %	100%	N/A
		Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	96.83 %	92,30 %	89,50%

III.5 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta solusi alternatif yang telah dilakukan:

Tabel 3.5
Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Serta Solusi Alternatif

TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %	ANALISIS KEBERHASILAN/ KEGAGALAN	SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN
Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada penanggulangan kemiskinan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	73.00%	67.99%	87.16%	Pertumbuhan kesempatan kerja lebih lambat dibanding pertambahan angkatan kerja	✓ Penguatan Layanan Penempatan Tenaga Kerja ✓ Peningkatan Literasi dan Informasi Ketenagakerjaan
Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	94.00%	94.53%	100.56%	Monitoring data penempatan tenaga kerja ke perusahaan	
Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	97.60%	100%	102.46%	➤ Penambahan jumlah SDM Mediator Hubungan Industrial ➤ Peningkatan kapasitas SDM Mediator Hubungan Industrial	Dialog pencegahan perselisihan hubungan industrial dan peningkatan fungsionalisasi mediator hubungan industrial.

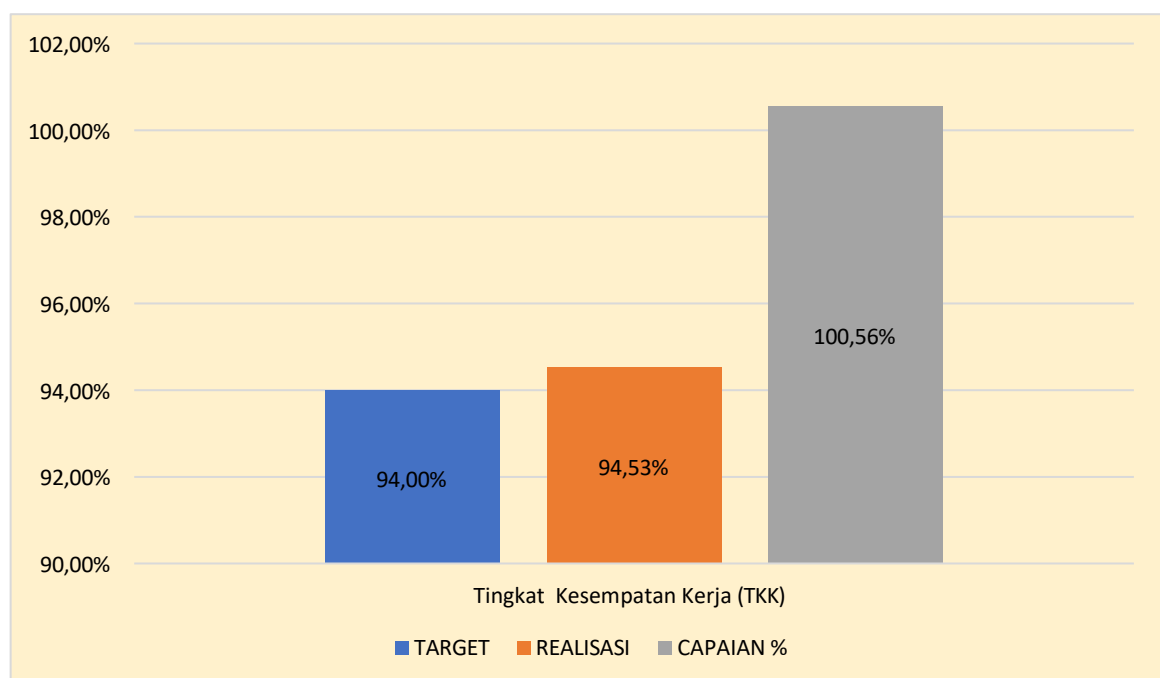
NO.	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN %	ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN
1	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan	Rasio Pencari Kerja Perempuan yang mendapatkan Pekerjaan di sektor formal dan informal	30.6 %	30.88%	100.92	Penguatan peran bursa kerja, dan sistem informasi pasar kerja online	
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	56.84 %	52.54 %	92.43	- Keterampilan perempuan belum sepenuhnya sesuai kebutuhan industri - Peran domestik dan konstruksi sosial membatasi partisipasi perempuan dalam kerja formal	Penguatan layanan job matching dan bursa kerja
	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	Rasio Pekerja Penyandang Disabilitas	0.0013 %	0.01 %	769.23	Job matching dan pendampingan Penempatan khusus Penyandang Disabilitas dengan perusahaan	
	Meningkatkan Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi Serta Mendorong Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi	13.33 %	14.1 %	105.78	- Pelatihan mencakup keterampilan teknis dan soft skills yang relevan dengan pasar kerja - Peserta pelatihan mendapatkan sertifikat kompetensi yang diakui	

		Rasio Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	42.11 %	45.98 %	109.19	Optimalisasi layanan penempatan tenaga kerja, melalui job fair dan sistem informasi pasar kerja online	
	Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1.17 %	1.17 %	100.00	Meningkatnya keterampilan dan sertifikasi tenaga kerja	
		Rasio Penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	70 -73 %	71.31 %	99.73	- Sertifikat kompetensi meningkatkan daya saing lulusan dan kepercayaan Perusahaan - Pembinaan lanjutan dan pelatihan soft skills	
	Meningkatkan Keberdayaan Keluarga Miskin Dalam mendapatkan Akses Ketenagakerjaan	Rasio Pekerja dari Keluarga Miskin yang telah dijamin dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	40 %	40.5 %	101.25	Fasilitasi pendaftaran pekerja miskin sebagai peserta aktif melalui pembiayaan iuran	
	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72.16 %	67.99 %	94.22	Pertumbuhan kesempatan kerja lebih lambat dibanding pertambahan angkatan kerja	- Penguatan Layanan Penempatan Tenaga Kerja - Peningkatan Literasi dan Informasi Ketenagakerjaan
	Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	47.64 %	47.64 %	100.00	Sinergi data dengan BPJS Ketenagakerjaan	

yang adil dan inklusif	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	52.69 %	42.06 %	79.83	Terbatasnya pengawasan kepatuhan perusahaan	Sosialisasi dan Edukasi Kepesertaan
	Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	98.5 %	100 %	101.52	- Optimalisasi peran mediator hubungan industrial - Meningkatnya kualitas layanan mediasi dan konsultasi	
	Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	90-100%	96.83 %	101.93	Belum Kuatnya Pembinaan kepatuhan perusahaan	Optimalisasi Pengawasan dan Kepatuhan Perusahaan

Gambar 3.1.

Capaian Kinerja Sasaran Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)



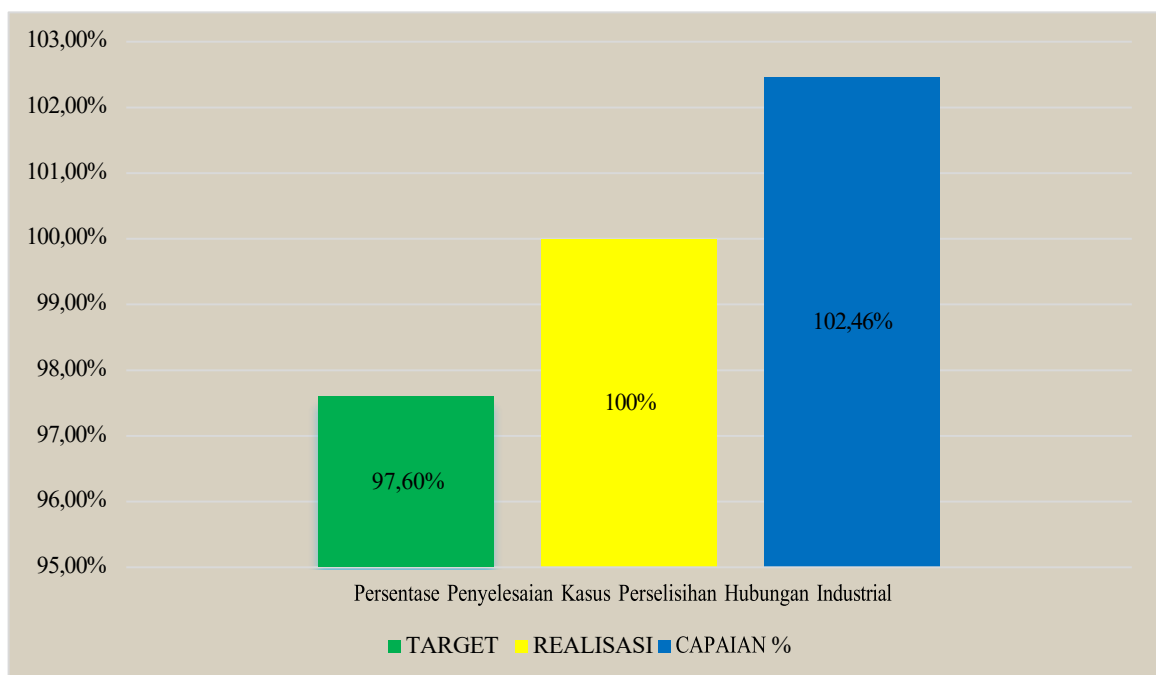
Tahun 2025 jumlah penduduk yang bekerja sebanyak orang 695.660 dibanding tahun 2024 yang berjumlah 715.615 orang dan jumlah angkatan kerja tahun 2025 sebesar 735.900 orang dibanding tahun 2024 yang berjumlah 764.970 orang.

Untuk penyelenggaraan penempatan dan perluasan kesempatan kerja pada tahun 2024 dari 7.621 pencari kerja telah ditempatkan sebanyak 1.058 orang.

Jika dilihat dari tabel capaian indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja pada Tahun 2025 dengan target 94,00% terealisasi sebesar 94,53% dan capaian 100,56%.

Gambar 3.2.

Capaian Kinerja Sasaran Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial



Capaian kinerja Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan 100,00% dari target 97,60% yang ditetapkan pada tahun 2025. Sebanyak 93 kasus hubungan industrial dapat diselesaikan dari 93 kasus yang masuk terdaftar.

Ada beberapa indikasi sebab kenaikan capaian indikator tersebut antara lain: Pihak-pihak yang berselisih bersedia untuk panggilan mediasi

sehingga mempercepat proses waktu penyelesaian hubungan industrial, adanya iktikad baik untuk mediasi tanpa berbelit-belit antara pengusaha dan pekerja dalam mengambil solusi jalan tengah dan legawa atas solusi dari hasil keputusan yang telah disepakati, serta bertambahnya jumlah mediator hubungan industrial yang turut membantu dalam menyelesaikan perselisihan kasus

III.6 Analisis Keberhasi;an dan Kegagalan Program dan Kegiatan

No.	Uraian Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan	Capaian	Anggaran 2025	Menunjang/ Tidak Menunjang
1	2	3	4	5	6
				10.185.918.493,17	
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase ketercapaian sasaran program OPD	100%	6.232.908.928	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah jenis Dokumen Perencanaan dan Pelaporan	6 Jenis	9.070.614	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3 Dokumen	7.958.250	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3 laporan	1.112.364	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah waktu pemuhan administrasi keuangan	12 bulan	5.158.829.890	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	29 orang/ Bulan	5.156.998.390,03	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 laporan	1.831.500	

	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah jenis penyediaan administrasi umum perangkat daerah	7 jenis	109.492.039	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 paket	7.115.300	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 paket	22.290.132	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	3 paket	51.716.500	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	2 paket	8.330.500	
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	3 dokumen	3.540.000	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	28 laporan	16.499.607	
	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik SKPD	0	0	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah waktu penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	12 bulan	748.351.336	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	315 laporan	3.223.600	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 laporan	148.269.496	

	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	23 laporan	596.858.240	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jenis pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	3 jenis	207.165.049	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	16 unit	119.371.604	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	35 unit	23.541.100	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1 unit	64.252.345,14	
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Data Sektoral Dinas Tenaga Kerja yang diakses secara elektronik	85%	33.802.600	
		Tingkat Kematangan Layanan Ketenagakerjaan	3		
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	15 buku	33.802.600	
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	1 dokumen	33.802.600	
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan	38.41	2.825.395.550	
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Peserta pelatihan dan pembinaan LPKS	244 orang	2.813.083.750	
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	244 orang	2.813.083.750	
	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	100 perusahaan	12.311.800	
	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat	100 perusahaan	12.311.800	

		Konsultasi Peningkatan Produktivitas			
4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	48.94%	248.381.200	
	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah orang terlayani pelayanan antar kerja	487 orang	146.058.100	
	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	467 orang	133.115.600	
	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	20 orang	12.942.500	
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	7.621 orang	45.268.600	
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	7.621 orang	45.268.600	
	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pembinaan pelindungan bagi PMI Pra dan Purna Penempatan	380 orang	57.054.500	
	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	380 Orang	57.054.500	
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	23.83%	845.430.215	
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta pengupahan	1 laporan	598.571.090	

	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penanganan perselisihan hubungan industrial	167 kasus	246.859.125	
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	74 perkara	209.880.000	
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	93 perkara	36.979.125	

III.7 REALISASI ANGGARAN

Dalam rangka untuk mencapai target kinerja sebanyak 2 (dua) sasaran strategis, 5 (lima) program dan 13 (tiga belas) kegiatan sebagaimana yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025, maka besaran alokasi dan realisasi belanja untuk setiap sasaran strategis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.7.
Realisasi Anggaran

Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	PAPBD 2025		
	Target	Realisasi	%Capaian
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA	11.567.701.174,50	10.185.918.493,17	88,06
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	7,103,820,500	6.232.908.928,17	91,91
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	12.190.000,00	9.070.614,00	74,41
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10.465.000,00	7.958.250,00	76,05
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.725.000,00	1.112.364,00	64,48
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.575.967.390,00	5.158.829.890,03	92,52

Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.574.134.000,00	5.156.998.390,03	92,52
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1.833.390,00	1.831.500,00	99,90
Administrasi Umum Perangkat Daerah	127.619.086,50	109.492.039	85,80
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.150.976,00	7.115.300,00	99,50
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	22.625.902,50	22.290.132,00	98,52
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	53.106.600,00	51.716.500,00	97,38
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10.196.589,00	8.330.500,00	81,70
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.540.000,00	3.540.000,00	100,00
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	16.551.950,00	16.499.607,00	99,68
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	14.447.069,00	0,00	0,00
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	848.903.001,17	748.351.336,00	88,16
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.780.000,00	3.223.600,00	85,28
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	184.899.001,17	148.269.496,00	80,19
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	660.224.000,00	596.858.240,00	90,40

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	216.610.427,83	207.165.049,14	95,64
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	128.460.427,83	119.371.604,00	92,92
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	23.550.000,00	23.541.100,00	99,96
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	64.600.000,00	64.252.345,14	99,46
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	33.943.420,00	33.802.600,00	99,59
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	33.943.420,00	33.802.600,00	99,59
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	33.943.420,00	33.802.600,00	99,59
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	3.070.249.160,00	2.825.395.550,00	92,02
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	3.034.839.160,0	2.813.083.750,00	92,69
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	3.034.839.160,00	2.813.083.750,00	92,69
Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	35.410.000,00	12.311.800,00	34,77
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	35.410.000,00	12.311.800,00	34,77

PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	407.501.409,00	248.381.200,00	60,95
Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	189.935.121,50	146.058.100,00	76,90
Pelayanan antar Kerja	163.312.592,50	133.115.600,00	81,51
Perluasan Kesempatan Kerja	26.622.529,00	12.942.500,00	48,61
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	93.838.150,00	45.268.600,00	48,24
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	93.838.150,00	45.268.600,00	48,24
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	123.728.137,50	57.054.500,00	46,11
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	123.728.137,50	57.054.500,00	46,11
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	1.274.717.280,00	845.430.215,00	66,32
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	854.593.000,00	598.571.090,00	70,04
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	854.593.000,00	598.571.090,00	70,04

Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	420.124.280,00	246.859.125,00	58,76
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	281.426.780,00	209.880.000,00	74,58
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	138.697.500,00	36.979.125,00	26,66

Tabel 3.8.

Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran (Renstra 2021-2026)

			KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENSI	ALOKASI
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Capaian (%)		
1	TUJUAN: Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada penanggulangan kemiskinan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	73.00%	67.99%	93.13%	11.567.701.174,50	10.185.918.493,17	88.06	11.94	100%
1.1	SASARAN: Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	94.00%	94.53%	100.56%	10.292.983.894,50	9.340.488.278,17	90.75	9.25	88.98%

1.2	SASARAN: Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	97.60%	100%	102.46%	1.274.717.280,00	845.430.215,00	100.0	0	11.02%
-----	---	--	--------	------	---------	------------------	----------------	-------	---	--------

Tabel 3.9.

Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran (Renstra 2025-2029)

		KINERJA			ANGGARAN			TINGKAT EFISIENSI	ALOKASI
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Capaian (%)		
Dinas Tenaga Kerja					11.567.701.174,50	10.185.918.493,17	88,06	11.94	100,00%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	100	100	100	6.781.289.905,50	6.232.908.928,17	91,91	8.09	61,19%
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	56.84 %	52.54 %	92.43%	33.943.420,00	33.802.600,00	99,59	0.41	0,33%
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72.16%	67.99 %	94.22%					
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi	13.33%	14.1 %	105.78%	3.070.249.160,00	2.825.395.550,00	92,02	7.98	27,74%
	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1.17%	1.17 %	100.00%					
	Rasio Penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	70-73%	71.31 %	99.73%					

PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rasio Pencari Kerja Perempuan yang mendapatkan Pekerjaan di sektor formal dan informal	30.6%	30.88 %	100.92%	407.501.409,00	248.381.200,00	60,95	39.05	2,44%
	Rasio Pekerja Penyandang Disabilitas	0.0013 %	0.01 %	769.23%					
	Rasio Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	42.11%	45.98 %	109.19%					
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Rasio Pekerja dari Keluarga Miskin yang telah dijamin dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	40%	40.5 %	101.25%	1.274.717.280,00	845.430.215,00	66,32	33.68	8,30%
	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	47.64%	47.64 %	100.00%					
	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	52.69%	42.06 %	79.83%					
	Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	98.5%	100 %	101.52%					
	Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	90-100%	96.83 %	101.93%					

ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG PENCAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

NO.	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	-
	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	• Pelatihan berbasis kompetensi • Sertifikasi kompetensi kerja • Job fair / bursa kerja • Penyediaan data lowongan kerja
	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	• Mediasi hubungan industrial • Pembinaan Persyaratan Kerja, Struktur dan Skala Upah dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten • Fasilitasi jaminan sosial ketenagakerjaan

Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

INDIKATOR KINERJA	PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	• Peningkatan Kompetensi bagi Perempuan • Perluasan Kesempatan dan Penempatan Kerja Perempuan
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	• Peningkatan Kompetensi bagi Tenaga/Pencari Kerja • Perluasan Kesempatan dan Penempatan Kerja
Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi	• Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) • Program Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	• Sertifikasi kompetensi • Pelatihan Soft Skill

Rasio Penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	• Penempatan kerja bagi lulusan pelatihan • Pemagangan bagi peserta yang telah selesai bagi pelatihan
Rasio Pencari Kerja Perempuan yang mendapatkan Pekerjaan di sektor formal dan informal	• Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Pencari Kerja Perempuan • Perluasan Kesempatan dan Penempatan bagi Pencari kerja Perempuan
Rasio Pekerja Penyandang Disabilitas	• Pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi disabilitas • Fasilitasi sarana prasarana bagi disabilitas • Penempatan Kerja Penyandang Disabilitas
Rasio Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	• Penempatan Tenaga Kerja Sektor Manufaktur • Peningkatan Kompetensi Pencari/Tenaga Kerja Manufaktur
Rasio Pekerja dari Keluarga Miskin yang telah dijamin dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	• Fasilitasi Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	• Peningkatan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan • Monitoring & Evaluasi Kepesertaan PU
Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	• Peningkatan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan • Sosialisasi & Edukasi Perlindungan Sosial • Monitoring & Evaluasi Kepesertaan
Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	• Mediasi perselisihan hubungan industrial • Pembinaan & Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial
Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	• Sosialisasi dan Edukasi Kebijakan Pengupahan • Pembinaan dan Pendampingan Kepatuhan Upah Minimum

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025 ini merupakan laporan capaian kinerja (*performance results*) selama tahun 2025. Dengan kata lain Laporan Kinerja ini dimaksud untuk menyajikan satu informasi yang utuh atas upaya pelaksanaan pembangunan yang telah dilakukan dilihat dari tingkat capaian dan target sasaran strategis. Selain itu juga mengungkapkan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan program, kegiatan, hambatan-hambatan/kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan maupun strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di masa mendatang agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai yang direncanakan.

Secara garis besar terlihat bahwa capaian kinerja 2 (dua) sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik selama tahun 2025 menunjukkan keberhasilan dalam mewujudkan misi dan tujuan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik 2021-2026 sebagaimana yang telah ditargetkan. Dalam konteks pengklasifikasian tingkat keberhasilan yang diukur dari tingkat capaian yang telah ditetapkan, maka secara umum kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat dinyatakan cukup berhasil. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target dari 2 indikator kinerja sasaran yang dilakukan pengukuran kinerja. Dari 2 (dua) indikator sasaran strategis yang diukur, kedua indikator kinerja capaian sasaran kinerjanya **sangat tinggi**, yaitu sasaran pertama **(100.56%)** dan sasaran kedua **(102.46%)**. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik 2025-2029 secara umum kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat dinyatakan cukup berhasil, hal ini dapat dilihat 12 Indikator dengan capaian sangat tinggi

Dalam pelaksanaan pencapaian target indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik didukung dengan adanya alokasi anggaran belanja daerah dalam PAPBD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp11.567.701.174,50 dan jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp10.185.918.493,17 atau 88.06%.

Keberhasilan capaian kinerja Tahun 2025 tidak terlepas dari adanya solusi untuk mengatasi hambatan dan kendala yang bersifat internal maupun eksternal. Terhadap berbagai target capaian maupun yang tidak tercapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan melakukan langkah yang konstruktif dan konkret melalui analisis dan evaluasi agar dapat dilakukan perbaikan dan penanganan di masa mendatang. Kekurangan yang terjadi selama 2025 menjadi catatan yang tentunya akan menjadi bahan evaluasi penyusunan kebijakan guna memperbaiki kinerja tahun mendatang. Sasaran program yang belum tercapai seratus persen akan dievaluasi, sehingga seluruh sasaran program tahun mendatang nantinya dapat dicapai lebih baik dari tahun sebelumnya. Evaluasi juga akan dilakukan terhadap capaian dari pembangunan jangka menengah, agar kendala yang dihadapi dan risiko kegagalannya dapat ditekan dan diperbaiki sedini mungkin dan dicari solusi untuk mengatasinya.

Demikian laporan kinerja instansi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025 ini. Secara ringkas seluruh capaian kinerja tersebut di atas telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk meningkatkan kinerja di masa-masa mendatang.



L A M P I R A N

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

**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK
TAHUN ANGGARAN 2026**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZAINUL ARIFIN, S.STP., M.M.

Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

Selanjutnya disebut PIHAK KESATU

Nama : FANDI AKHMAD YANI

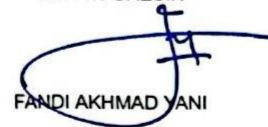
Jabatan : Bupati Gresik

Selaku atasan PIHAK KESATU, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK KESATU berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya dan inovasi 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 PIHAK KESATU

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
BUPATI GRESIK


FANDI AKHMAD YANI

Gresik, 9 Oktober 2025

PIHAK KESATU
KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK


ZAINUL ARIFIN, S.STP., M.M.
Pembina Tk I
NIP. 198105061999121001
DISNA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan	1	Rasio Pencari Kerja Perempuan yang mendapatkan Pekerjaan di sektor formal dan informal	30.6
		2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	56.84
2	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	1	Rasio Pekerja Penyandang Disabilitas	0.0013
3	Meningkatkan Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi Serta Mendorong Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	1	Rasio Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Bersertifikasi	13.33
		2	Rasio Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Manufaktur	42.11
4	Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia	1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1.17
		2	Rasio Penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	70-73
5	Meningkatkan Keberdayaan Keluarga Miskin Dalam mendapatkan Akses Ketenagakerjaan	1	Rasio Pekerja dari Keluarga Miskin yang telah dijamin dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	40
6	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan	1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72,16
7	Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif	1	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	47.64
		2	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	52.69
		3	Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	98.5
		4	Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	90-100

No	Kode Rekening	Program	Anggaran	Keterangan
1	2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 6,781,289,905.50	PAPBD
2	2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Rp. 33,943,420.00	PAPBD
3	2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rp. 3,070,249,160.00	PAPBD
4	2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rp. 407,501,409.00	PAPBD
5	2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Rp. 1,274,717,280.00	PAPBD
Jumlah			Rp. 11,567,701,174.50	

PIHAK KEDUA
BUPATI GRESIK

FANDI AKHMAD YANI

Gresik, 9 Oktober 2025
PIHAK KESATU
KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

ZAINUL ARIENI, S.STP., M.M.
Pembina Tk I
NIP. 198106061999121001

