BUPATI BANDUNG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG

NOMOR 276 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG,

Menimbang : bahwa berdasarkan Pasal 123 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194);
4. Undang-Undang Nomor 103 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bandung di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 289, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7040);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
9. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

10. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Nomor 13);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2014 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 5);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 9 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2024 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 107);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 121).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025-2029.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Kabupaten Bandung.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Bandung.

4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Dinas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Disnaker adalah Perangkat Daerah yang bertugas sebagai pelaksana Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja dan Urusan Pemerintahan bidang transmigrasi dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.
7. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah atau yang disebut dengan Bapperida adalah Perangkat Daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
9. Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah program prioritas dan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada Perangkat Daerah untuk setiap program dan kegiatan sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran Perangkat Daerah.
10. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan Daerah Kabupaten Bandung untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
11. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan Daerah Kabupaten Bandung untuk periode 5 (lima) tahun.
12. Rencana Strategis Disnaker yang selanjutnya disebut Renstra Disnaker adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
13. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

14. Rencana Kerja Disnaker yang selanjutnya disebut Renja Disnaker adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahunan.
15. Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat RKA PD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi program, kegiatan dan sub kegiatan suatu Perangkat Daerah, serta pagu anggaran sementara yang didasarkan atas Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan PPAS APBD.

BAB II
RUANG LINGKUP RENSTRA DISNAKER

Pasal 2

Dokumen Renstra Disnaker merupakan dokumen perencanaan strategis Disnaker untuk periode 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Disnaker yang memuat tujuan, sasaran, indikator, target kinerja, strategi dan kebijakan dalam Renstra Disnaker yang berpedoman pada RPJMD tahun 2025-2029.

Pasal 3

Dokumen Renstra Disnaker bertujuan untuk:

a. menjaga kesinambungan serta konsistensi pelaksanaan pembangunan dengan visi misi RPJMD dan sesuai dengan tugas dan fungsi Disnaker dalam kerangka waktu sesuai kapasitas Disnaker dalam implementasinya;
b. menerjemahkan arah dan kebijakan Pemerintah Daerah terkait perkembangan pelayanan Disnaker agar lebih dipahami dan bermanfaat bagi masyarakat;
c. memastikan bahwa sumber daya dan dana daerah diarahkan untuk menangani isu strategis yang menjadi prioritas pelayanan Disnaker;
d. menyediakan dasar *(benchmark)* untuk mengukur sejauh mana kemajuan untuk mencapai tujuan dan sasaran Disnaker;
e. merumuskan fokus, strategi dan langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan; dan
f. membantu dalam melakukan evaluasi kinerja Disnaker.

BAB III
SISTEMATIKA RENSTRA DISNAKER

Pasal 4

(1) Renstra Disnaker Tahun 2025-2029 menjadi pedoman Disnaker dalam menyusun Renja Disnaker.

(2) Renstra Disnaker sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:

a. bab I pendahuluan paling sedikit memuat:
   1. latar Belakang;
   2. dasar hukum penyusunan;
   3. maksud dan tujuan; dan
   4. sistematika penulisan.

b. bab II gambaran pelayanan, permasalahan dan isu strategis Disnaker paling sedikit memuat:
   1. gambaran pelayanan Disnaker; dan
   2. permasalahan dan isu strategis Disnaker.

c. bab III tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan paling sedikit memuat:
   1. tujuan dan sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025-2029;
   2. strategi Disnaker dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029; dan
   3. arah kebijakan Disnaker dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029.

d. bab IV program, kegiatan, subkegiatan, dan kinerja penyelenggaraan bidang urusan paling sedikit memuat:
   1. uraian program, kegiatan, subkegiatan, beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif;
   2. uraian subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah;
   3. target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja utama Disnaker; dan
   4. target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja kunci.

e. Bab V penutup paling sedikit memuat:
   1. kesimpulan;
   2. kaidah pelaksanaan; dan
   3. pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

(3) Dokumen Renstra Disnaker sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
PENGENDALIAN DAN EVALUASI RENSTRA DISNAKER

Pasal 5

(1) Disnaker melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Disnaker dan evaluasi hasil Renstra Disnaker sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilaporkan kepada Bupati melalui Kepala Bapperida.

(2) Bapperida melakukan verifikasi atas hasil pengendalian dan evaluasi yang dilakukan Disnaker terhadap pelaksanaan dan hasil Renstra Disnaker.

(3) Kepala Disnaker menindaklanjuti hasil verifikasi sebagaimana pada ayat (2) sebagai bahan penyempurnaan dan perbaikan Renstra Disnaker.

(4) Format pengendalian dan evaluasi serta verifikasi sebagaimana ayat (1) dan ayat (2) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V
PERUBAHAN RENSTRA DISNAKER

Pasal 6

Perubahan Renstra Disnaker dapat dilakukan apabila :

a. perubahan Renstra Disnaker mempedomani perubahan RPJMD;

b. perubahan Renstra Disnaker dilakukan sekurang kurangnya adanya perubahan tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan; dan

c. apabila terdapat perubahan kelembagaan Disnaker, maka Renstra Disnaker dapat dilakukan perubahan dengan tetap mempedomani program, indikator program dan pendanaan indikatif dalam RPJMD.

Pasal 7

Perubahan Renstra Disnaker sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 8

(1) Indikator kinerja dan indikasi pendanaan yang tercantum dalam Dokumen Renstra Disnaker Tahun 2025-2029 dapat berubah sesuai dengan perkembangan peraturan yang berlaku pada tahun berkenaan.
(2) Dalam hal pelaksanaan Renstra Disnaker terjadi perubahan target capaian sasaran tahunan tetapi tidak mengubah indikator sasaran pembangunan jangka menengah, perubahan dapat dilakukan dalam Renja Disnaker.
(3) Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengakomodir perubahan indikator kinerja dan indikasi pendanaan, baik sebagian maupun keseluruhan pada bagian tersebut.
(4) Kerangka Pendanaan yang mencakup pendapatan, belanja dan pembiayaan yang tercantum dalam Peraturan Bupati ini merupakan angka yang bersifat indikatif, yang akan disesuaikan dengan kebijakan pemerintah pusat, kebijakan pemerintah provinsi dan kemampuan keuangan daerah.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bandung.

Ditetapkan di Soreang
pada tanggal 18 September 2025

BUPATI BANDUNG,

MOCHAMMAD DADANG SUPRIATNA

Diundangkan di Soreang
pada tanggal 18 September 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG,

CAKRA AMIYANA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025 NOMOR 276

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI
NOMOR 276 TAHUN 2025
TENTANG RENCANA STRATEGIS DISNAKER
TAHUN 2025-2029

RENCANA STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2025-2029

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kesempatan dan kewenangan yang lebih luas pada daerah untuk mengatur dan menyelenggarakan urusan pemerintahan dan urusan kepentingan masyarakat menurut prakarsa dan kreativitas sendiri. Namun pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah ini harus dilaksanakan berdasarkan prinsip negara kesatuan. Sejalan dengan itu, maka kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh Daerah merupakan bagian integral dari kebijakan nasional. Daerah dapat memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing, dan kreativitas Daerah untuk mencapai tujuan nasional di tingkal lokal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan. Guna mewujudkan hal-hal sebagaimana tersebut, maka Daerah perlu menyusun Rencana Pembangunan Daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Rencana Pembangunan Daerah tersebut disusun secara sistematis, terarah, terpadu dan tanggap terhadap perubahan. Dasar dalam penyusunan perencanaan pembangunan di pusat dan daerah adalah Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Penyusunan Rencana strategis (Renstra) Perangkat Daerah berangkat dari Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagai alat untuk mewujudkan amanat Pembangunan dari dokumen tersebut.

Penyempurnaan Regulasi Perangkat Daerah terus diupayakan Pemerintah Pusat diantaranya dengan terbitnya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah. Instruksi ini menjadi acuan terbaru yang menekankan pentingnya sinkronisasi antara RPJMD dan Renstra dengan dokumen perencanaan nasional, termasuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan agenda

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan agenda pembangunan jangka panjang menuju Indonesia Emas 2045. Inmendagri tersebut mengarahkan agar penyusunan RPJMD dan Renstra lebih responsive terhadap isu-isu strategis, memperkuat pengarusutamaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) serta memastikan keterukuran capaian melalui indikator kinerja yang jelas. Dengan demikian, keberadaan Inmendagri Nomor 2 Tahun 2025 semakin menegaskan bahwa penyusunan Renstra Disnaker tidak hanya berpedoman pada RPJMD, tetapi juga selaras dengan pedoman pembangunan nasional yang lebih luas.

Renstra Disnaker merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Renstra tersebut digunakan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Usaha mewujudkan visi, misi dan arah kebijakan yang tertuang dalam dokumen Renstra ini perlu didukung dengan strategi umum, yang kemudian diterjemahkan ke dalam program-program pembangunan kemudian diuraikan kedalam kegiatan-kegiatan yang mendukung masing-masing program tersebut.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung, dengan pertimbangan potensi sumber daya, memperhatikan faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang sedang berkembang seperti isu global tentang otomatisasi dan perkembangan teknologi, bonus demografi, perubahan iklim dan transisi ke ekonomi hijau selain itu isu nasional tentang daya saing dan produktivitas, Akses dan Penciptaan Lapangan Kerja dan kompetensi tenaga kerja yang belum optimal berangkat dari isu-isu ini pula renstra disusun. Selain daripada itu penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung berlandaskan pada beberapa faktor pertimbangan, antara lain :

1. Penetapan indikator kinerja yang disesuaikan dengan target kinerja RPJMD Tahun 2025-2029;
2. Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 merupakan kebutuhan nyata untuk mengantisipasi berbagai persoalan aktual yang akan dihadapi oleh masyarakat Kabupaten Bandung. Hal ini terkait juga

dengan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban pemerintah daerah yang *good governance* dan *clean government.*

Dalam penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tahun 2025 – 2029 dilakukan melalui beberapa tahapan persiapan, penyusunan Rancangan Awal Renstra, Rancangan Renstra, Rancangan Akhir Renstra, hingga penetapan Renstra, dan telah dimulai sejak dimulainya penyusunan Rancangan Awal RPJMD.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Landasan Hukum yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194);
5. Undang-Undang Nomor 103 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bandung di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 289, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7040);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah;

8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
10. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
12. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;
13. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
17. Permedagri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
18. Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah;

21. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
22. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Nomor 13);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 17 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2007 Nomor 17);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 4 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2014 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 5);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung nomor 9 tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bandung tahun 2025-2045;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 5 Tahun 2023 Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
28. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Nomor 121);
29. Peraturan Bupati Bandung Nomor 24 Tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah Di Kabupaten Bandung;
30. Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2023 Tentang Kedudukan dan Susunan Perangkat Daerah;
31. Peraturan Bupati Bandung Nomor 16 Tahun 2025 Perubahan Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 91 Tahun 2023 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan;

32. Keputusan Bupati Bandung Nomor 000.8.1.1/KEP.53-BAPPERIDA/2025 Tahun 2025 Tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud dari penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025 –2029 adalah sebagai pedoman arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan selama kurun waktu tahun 2025-2029.

1.3.2 Tujuan

Tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut :

1) Menetapkan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
2) Menetapkan panduan dan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya agar lebih terarah, fokus, dan sesuai dengan perencanaan sebelumnya;
3) Menyediakan bahan evaluasi agar perencanaan dapat berjalan sistematis, komprehensif, konsisten, dan tetap fokus pada pemecahan masalah yang mendasar di bidang ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, berisi mengenai latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, serta sistematika penyusunan Renstra.

BAB II Gambaran Pelayanan, Permasalahan Dan Isu Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

BAB III Tujuan, Sasaran, Strategi Dan Arah Kebijakan, berisi informasi tentang peran tugas, fungsi, dan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, kinerja pelayanan perangkat daerah dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Di bab ini menjelaskan pula tentang Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Ketenagakerjaan, telaahan visi, misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, serta penentuan isu-isu Strategis.

BAB IV Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan, pada bagian ini dikemukakan uraian program, kegiatan dan sub kegiatan, beserta kinerja indikator, target, dan pagu indikatif. Dikemukakan juga indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD dan target kinerja penyelenggaran urusan pemerintahan daerah tahun 2025 – 2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

BAB V Penutup, memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BANDUNG

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Kedudukan Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2023 Tentang Kedudukan dan Susunan Perangkat Daerah merupakan perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan Peraturan Bupati Bandung Nomor 16 Tahun 2025 Perubahan Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 91 Tahun 2023 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Ketenagakerjaan,
2. Sekretariat membawahkan :
    a. Perencana;
    b. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
    c. Subbagian Keuangan; dan
    d. Pelaksana.
3. Bidang sebanyak 4 bidang yaitu :
    1. Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja, membawahkan :
        a. Pengantar Kerja
        b. Pelaksana.
    2. Bidang Hubungan Industrial membawahkan :
        a. Mediator Hubungan Industrial; dan
        b. Pelaksana
    3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja membawahkan :
        a. Instruktur;
        b. Analis Kebijakan; dan
        c. Pelaksana.
    4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja membawahkan :
        a. Pengantar Kerja; dan
        b. Pelaksana.
    5. UPTD Pelatihan Kerja membawahkan :
        a. Kepala Tata Usaha

Susunan Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung sesuai dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 1 Tahun 2022 dapat digambarkan sebagaimana dalam gambar di bawah ini :

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung



Sumber data : Disnaker, Agustus 2025

Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan dan pelaksanaan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan umum dan kepegawaian serta pengelolaan keuangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Sekretaris mempunyai fungsi:

a. penetapan penyusunan rencana kerja kesekretariatan;
b. pengumpulan dan pengolahan dokumen perencanaan Dinas;
c. penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan;

d. penyelenggaraan pengendalian pelaksanaan kegiatan pelayanan umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
e. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
f. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Sekretariat.

2.a. Perencana

Perencana mempunyai tugas menyiapkan, mengkaji, merumuskan kebijakan dan menyusun rencana pembangunan pada Dinas Ketenagakerjaan secara teratur dan sistematis, termasuk mengendalikan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan rencana pembangunan Dinas Ketenagakerjaan.

Perencana sebagai PPTK dan / atau subkoordinator mana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) meliputi:

a. penyusunan rencana dan program kerja Dinas, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah, rencana strategis Provinsi dan Nasional;
b. pelaksanaan koordinasi dengan Subbagian dan jabatan fungsional untuk penyusunan dan penetapan rencana kerja Dinas;
c. pelaksanaan koordinasi dengan Subbagian Umum dan Kepegawaian untuk penyusunan tugas dan fungsi Dinas;
d. penyusunan dan melaksanakan kebijakan teknis lingkup Perencana berdasarkan program kerja Dinas; dan
e. penyiapan bahan dan melaksanakan penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Anggaran (RKA) / Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Perjanjian Kinerja (PK), serta menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja yang telah ditentukan.

2.b Kasubag Umum dan Kepegawaian

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, kehumasan dan keprotokolan, barang milik daerah/aset dan rumah tangga, penyiapan kebutuhan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai serta administrasi kepegawaian lainnya.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

a. penyusunan bahan pelaksanaan pelayanan umum dan kepegawaian, kelembagaan serta ketatalaksanaan;
b. pelaksanaan koordinasi dengan Subbagian dan jabatan fungsional untuk penyusunan dan penetapan tugas dan fungsi Dinas;
c. pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, kehumasan, keprotokolan, barang milik daerah/aset, rumah tangga kedinasan dan administrasi kepegawaian;
d. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Subbagian Umum dan Kepegawaian;
f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
g. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

2.c Kasubag Keuangan

Kepala Subbagian Keuangan, mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Subbagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:

a. penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas;
b. pelaksanaan koordinasi dengan Subbagian dan jabatan Fungsional untuk pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas;
c. pelaksanaan penyusunan laporan pengelolaan keuangan Dinas;
d. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Subbagian Keuangan.

3. Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja

Kepala Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja, meliputi Perencanaan Tenaga Kerja Makro, Perencanaan Tenaga Kerja Mikro, dan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
b. penyelenggaraan rencana kerja Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja, meliputi Perencanaan Tenaga Kerja Makro, Perencanaan Tenaga Kerja Mikro, dan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
d. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja.

3.a Pengantar Kerja

Pengantar Kerja pada Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Pasar Kerja memiliki tugas :

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
b. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pengelolaan Informasi Pasar Kerja; dan
c. penyusunan rencana dan program kerja Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.

4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di bidang Penempatan Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Penempatan Tenaga Kerja, meliputi Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Pemberdayaan Tenaga Kerja;
b. penyelenggaraan rencana kerja bidang Penempatan Tenaga Kerja, meliputi Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Pemberdayaan Tenaga Kerja;
c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
d. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Penempatan Tenaga Kerja.

4.a Pengantar Kerja Pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Pengantar Kerja Pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja memiliki Tugas meliputi:

a. Lingkup Penempatan Tenaga Kerja:
   1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Penempatan Tenaga Kerja;
   2. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Penempatan Tenaga Kerja; dan
   3. penyusunan rencana dan program kerja Penempatan Tenaga Kerja, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.
b. Lingkup Transmigrasi:
   1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional transmigrasi;
   2. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja transmigrasi; dan
   3. penyusunan rencana dan program kerja transmigrasi, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.
c. Lingkup Perluasan Kesempatan Kerja dan Pemberdayaan Tenaga Kerja:
   1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pengantar Kerja;
   2. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pengantar Kerja; dan
   3. penyusunan rencana dan program kerja Pengantar Kerja, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.

5. Bidang Hubungan Industrial

Kepala Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di bidang Hubungan Industrial.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Hubungan Industrial, meliputi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja dan Jaminan Sosial, Pembinaan Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
b. penyelenggaraan rencana kerja bidang Hubungan Industrial, meliputi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja dan Jaminan Sosial, Pembinaan Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan

Tenaga Kerja, dan Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
d. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Hubungan Industrial.

5.a Mediator Hubungan Industrial

Mediator hubungan industrial sebagai PPTK dan / atau sub koordinator memiliki tugas meliputi:

a. Lingkup Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja dan Jaminan Sosial:
   1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja dan Jaminan Sosial;
   2. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja dan Jaminan Sosial; dan
   3. penyusunan rencana dan program kerja Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha, Kelembagaan Industrial Kerja dan Jaminan Sosial, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.

b. Lingkup Pembinaan Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja:
   1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pembinaan Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja;
   2. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pembinaan Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
   3. penyusunan rencana dan program Pembinaan Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.

c. Lingkup Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:
   1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
   2. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
   3. penyusunan rencana dan program kerja Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.

6. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi Kerjasama Pelatihan Kerja, Sarana dan Prasarana Pelatihan, dan Pemagangan, Standarisasi, Sertifikasi dan Akreditasi, Pengembangan Produktivitas;
b. penyelenggaraan rencana kerja bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Kerjasama Pelatihan Kerja, Sarana dan Prasarana Pelatihan, dan Pemagangan, Standarisasi, Sertifikasi dan Akreditasi, Pengembangan Produktivitas;
c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
d. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

6.a Instruktur Pada Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Instruktur Pada Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai PPTK dan / atau sub koordinator mempunyai Tugas meliputi:

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Kerjasama Pelatihan Kerja, Sarana dan Prasarana Pelatihan, dan Pemagangan;
b. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Kerjasama Pelatihan Kerja, Sarana dan Prasarana Pelatihan, dan Pemagangan; dan
c. penyusunan rencana dan program kerja Kerjasama Pelatihan Kerja, Sarana dan Prasarana Pelatihan, dan Pemagangan, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.

6.b Analis Kebijakan Pada Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Analis Kebijakan Pada Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai PPTK dan / atau sub koordinator mempunyai tugas meliputi:

a. Lingkup Standarisasi, Sertifikasi dan Akreditasi:
   1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Standarisasi, Sertifikasi dan Akreditasi;
   2. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Standarisasi, Sertifikasi dan Akreditasi; dan

3. penyusunan rencana dan program kerja Standarisasi, Sertifikasi dan Akreditasi, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.

b. Lingkup Pengembangan Produktivitas:

1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Pengembangan Produktivitas;
2. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Pengembangan Produktivitas; dan
3. penyusunan rencana dan program kerja Pengembangan Produktivitas, sesuai dengan hasil musrenbang, visi dan misi, rencana strategis Dinas dan Daerah.

7. UPTD Pelatihan Kerja

Kepala UPTD Pelatihan Kerja mempunyai tugas pokok memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, dan melaporkan pelaksanaan program dan pengelolaan sebagian fungsi Dinas di bidang pelatihan dan produktifitas ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, menyelenggarakan fungsi:

a. pengumpulan dan pengolahan bahan penyusunan rencana operasional pembinaan, pengembangan dan pengendalian terhadap pelaksanaan program pelatihan dan produktifitas ketenagakerjaan;
b. pelaksanaan pembinaan, pengembangan serta pengendalian terhadap pelaksanaan program pelatihan dan produktifitas ketenagakerjaan;
c. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi; dan
d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta capaian kinerja.

7.a Subbagian Tata Usaha

Kasubbag TU mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program serta kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas UPTD.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kasubbag TU, menyelenggarakan fungsi:

a. pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program serta kelembagaan dan ketatalaksanaan;
b. penyusunan dan pengelolaan perencanaan, surat menyurat, kearsipan, kepustakaan, kehumasan, protokol, barang milik daerah / aset dan kerumahtanggaan UPTD;

c. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi; dan
d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta capaian kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

2.1.2 Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan

Sumber daya yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung terdiri dari penyediaan sumber daya manusia berdasarkan tingkat Pendidikan, berdasarkan golongan dan penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung penyelenggaraan kegiatan.

2.1.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung per Agustus 2025 berjumlah 83 orang yang terdiri ASN dan Non ASN. Jika diuraikan berdasarkan Jenis Kelamin, Golongan dan Jenjang Pendidikan maka dapat tersaji pada table-tabel di bawah ini :

Tabel 2. 1 Daftar Pegawai Disnaker Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	URAIAN	Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)
1	ASN	30	34
2	Non ASN	14	5
Total			83

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Agustus 2025

Tabel 2. 2 Daftar Pegawai ASN Berdasarkan Golongan

NO	Golongan	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)
	PNS		
1	Golongan IV	4	2
2	Golongan III	19	29
3	Golongan II	3	1
	PPPK		
1	Golongan IX	3	1
2	Golongan VII		1
3	Golongan V	1	
Total			64

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Agustus 2025

Tabel 2. 3 Daftar Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

NO	URAIAN	Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)
1	S.2	5	6
2	S.1/D.IV	19	25
3	D.3		1
4	SLTA	7	1
Total			64

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Agustus 2025

Dari jumlah 83 orang tersebut dapat dirinci berdasarkan jabatan yaitu 1 orang pejabat struktural eselon II/b, jabatan eselon III/a jumlahnya 1 orang, jabatan eselon III/b jumlahnya 4 orang, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a berjumlah 3 orang, serta IV/b ada 1 orang. Selain pejabat struktural terdapat pula fungsional umum 27 orang, jabatan fungsional tertentu PNS 23 orang, jabatan fungsional tertentu PPPK 4 orang dan pegawai non ASN berjumlah 19 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2. 4 Daftar Pegawai Disnaker

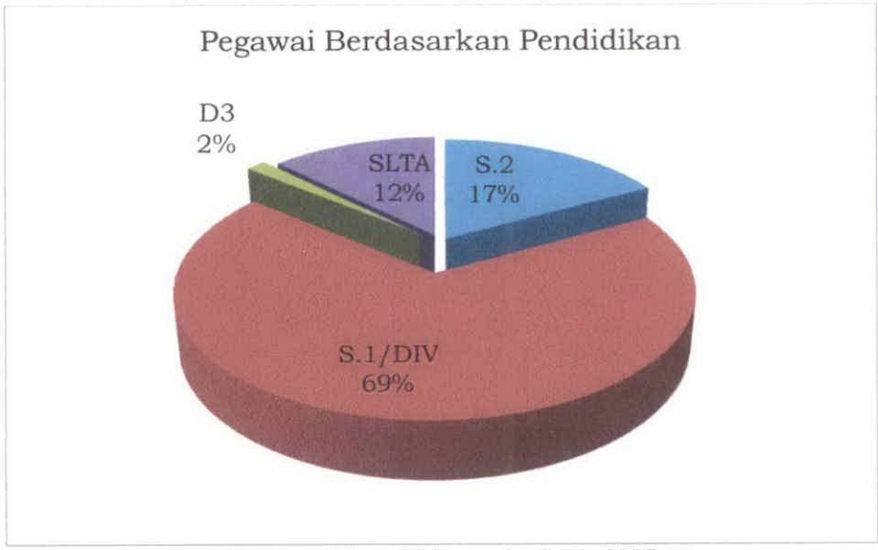
NO	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1	Kepala Dinas	II/b	1 org
2	Sekretaris Dinas	III/a	1 org
3	Kepala Bidang	III/b	4 org
4	Kepala Sub Bagian/Ka.UPT	IV/a	3 org
5	Kepala Tata Usaha UPT	IV/b	1 org
6	Jabatan Fungsional umum		27 org
7	Jabatan Fungsional tertentu (ASN)		23 org
8	Jabatan Fungsional tertentu (PPPK)		4 org
9	Non PNS		19 org
Jumlah Pegawai			83 org

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Agustus 2025

Berdasarkan Peta Jabatan Dinas Ketenagakerjaan yang telah disusun maka dapat terlihat bahwa kebutuhan pegawai Dinas Ketenagakerjaan berjumlah 123 orang sedangkan kondisi saat ini terdapat 64 orang pegawai ASN, untuk mengisi kekurangan pegawai agar organisasi dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal pengisian pegawai dilakukan dengan pengadaan formasi CPNS, PPPK serta pengisian oleh tenaga non ASN.

Grafik di bawah ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketenagakerjaan sebagian besar berpendidikan sarjana dan pasca sarjana.

Grafik 2.1 Data Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, 2025

Data Pegawai berdasarkan golongan kepangkatan apabila dibandingkan dengan tingkat pendidikannya, seperti dalam tabel ini :

Tabel 2. 5 Perbandingan Golongan Kepangkatan dengan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

GOLONGAN	JUMLAH	%	PENDIDIKAN	JUMLAH	%
Gol. IV	7 Orang	10,94%	S.2	11 Orang	17,19%
Gol. III	45 Orang	70,31%	S.1/D.IV	43 Orang	68,75%
Gol. II	6 Orang	9,38%	D.3	1 Orang	1,56%
PPPK	6 Orang	9,38%	SLTA	8 Orang	12,50%
Jumlah	64 Orang	100%	Jumlah	64 Orang	100%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, 2025

2.1.2.2 Sarana dan Prasarana Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung memiliki 2 (dua) gedung kantor yang terdiri dari gedung kantor Dinas Ketenagakerjaan yang terletak di komplek Pemerintah Kabupaten Bandung dan UPT Pelatihan Kerja di Kelurahan Manggahang Kecamatan Baleendah. Gedung Kantor Dinas Ketenagakerjaan merupakan bangunan 2 (dua) lantai dengan luas 701,2 m^2 yang didalamnya terdapat ruang 2 (dua) ruang rapat, 7 (tujuh) ruang kerja dan fasilitas pendukung lainnya (mushola, kamar mandi dan ruang tunggu). Selain bangunan gedung kantor terdapat kendaraan dinas roda empat sebanyak 4 (empat) unit, kendaraan dinas roda 2 sebanyak 9 unit, fasilitas komputer terdiri dari PC sebanyak 79 unit, Laptop 35 unit dalam kondisi baik.

Sarana penunjang/peralatan (aset) yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan sampai dengan 31 Desember 2024 Hasil Rekon Aset terdiri dari :

Tabel 2. 6 Total Aset Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung per Agustus 2024

NO	JENIS ASET	NILAI
1	Tanah	16.711.500.000
2	Peralatan dan Mesin	6.767.671.932
3	Gedung dan Bangunan	32.654.478.595
4	Aset tetap lainnya	1.899.341.980
	Total Aset Tetap	58.032.992.507
1	Aset lain-lain/Rusak berat	297.367
	Total Aset Lainnya	297.367
	Total Aset Tetap + Aset Lainnya	58.033.289.874

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Agustus 2024

2.1.3 Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

2.1.3.1 Penyajian Data dan Informasi terkait Pelaksanaan Urusan Tenaga Kerja

Bonus demografi adalah kondisi ketika proporsi penduduk usia produktif (15–64 tahun) lebih besar dibanding penduduk usia nonproduktif (anak-anak dan lansia). Situasi ini ditandai dengan jumlah penduduk usia produktif yang melimpah, yaitu sekitar dua pertiga dari jumlah penduduk keseluruhan. Ciri lainnya dapat dilihat dari parameter angka ketergantungan yang cukup rendah, yaitu mencapai 44. Hal ini berarti bahwa dalam setiap 100 penduduk usia produktif hanya menanggung sekitar 44 penduduk usia nonproduktif. Bonus demografi biasanya terjadi setelah fase transisi demografi, yakni penurunan angka kelahiran dan peningkatan angka harapan hidup. Di tahun 2024, Kabupaten Bandung telah memasuki periode bonus demografi dengan proporsi penduduk usia produktif sebanyak hampir 70% dan angka ketergantungan 46. Diproyeksikan pada tahun 2025-2029, angka-angka tersebut akan terus bertambah. Kondisi ini membuka peluang besar, namun hanya dapat dimanfaatkan apabila pemerintah mampu menyiapkan kebijakan yang tepat.

Kebijakan yang strategis dan spesifik mutlak dibutuhkan mengingat bonus demografi merupakan peluang besar sekaligus tantangan serius apabila tidak dikelola dengan tepat. Jumlah tenaga kerja yang melimpah seharusnya mampu menjadi penggerak pertumbuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas masyarakat, serta memperbesar tabungan dan investasi rumah tangga. Namun, tanpa perencanaan yang matang, ledakan usia produktif justru dapat menimbulkan pengangguran massal, memperparah kemiskinan struktural, bahkan memicu instabilitas sosial. Seperti yang diingatkan Thornberry & Christenson (1984), meningkatnya pengangguran usia muda berpotensi mendorong kriminalitas dan perilaku antisosial.

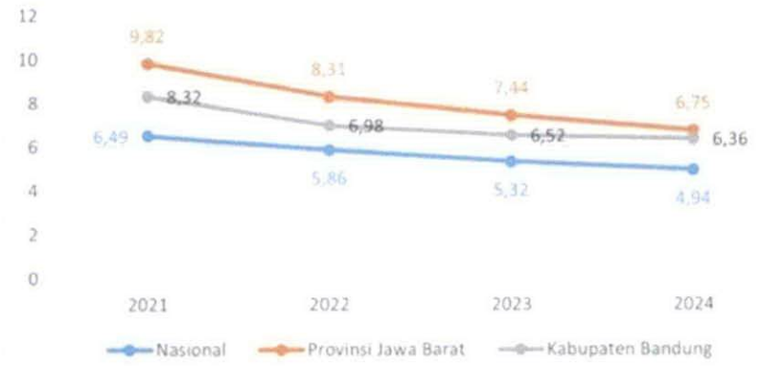
Manfaat besar dari bonus demografi hanya akan benar-benar dirasakan apabila daerah mampu menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang unggul menjadi kunci untuk memicu pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan pendapatan per kapita, karena dengan kualitas yang baik, penduduk usia produktif dapat mengisi berbagai kesempatan kerja secara optimal. Dalam konteks ini, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk memastikan tersedianya akses pendidikan, pelatihan keterampilan, dan lapangan kerja yang sejalan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Keseriusan pemerintah daerah dalam mempersiapkan bonus demografi juga harus diwujudkan melalui penciptaan iklim yang mendorong tumbuhnya wirausaha lokal dan peningkatan tabungan rumah tangga. Setiap rumah tangga berpotensi membuka usaha produktif yang tidak hanya memperkuat ketahanan ekonomi keluarga, tetapi juga menambah lapangan kerja baru dan menurunkan angka pengangguran. Selain itu, pemerintah daerah harus memberi perhatian khusus pada kebijakan yang mendorong keterlibatan perempuan dalam pasar tenaga kerja, karena kontribusi mereka terbukti mampu meningkatkan pendapatan keluarga sekaligus memperluas daya serap tenaga kerja.

Bonus demografi tidak berlangsung selamanya. Setelah periode ini, Indonesia termasuk Kabupaten Bandung akan memasuki era aging population atau penuaan penduduk yang diproyeksikan mulai terjadi sekitar 2045–2050. Pada fase ini, proporsi penduduk lanjut usia semakin besar sehingga beban tanggungan terhadap kelompok nonproduktif meningkat tajam. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan besar terhadap anggaran negara dan daerah, khususnya untuk pembiayaan jaminan sosial dan kesehatan lansia. Karena itu, strategi perencanaan daerah perlu memperhitungkan keberlanjutan setelah bonus demografi selesai, dengan menyiapkan generasi produktif saat ini agar tetap mampu bekerja di usia lanjut, memiliki keterampilan yang adaptif, serta memiliki tabungan dan jaminan sosial yang cukup. Dengan demikian, Kabupaten Bandung tidak hanya siap menghadapi bonus demografi, tetapi juga mampu menyiapkan masyarakat yang tangguh dalam menghadapi penuaan penduduk di masa depan.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan salah satu indikator penting untuk menggambarkan kondisi ketenagakerjaan di suatu wilayah. Untuk memahami posisi dan tren TPT Kabupaten Bandung dalam konteks yang lebih luas, dilakukan perbandingan dengan capaian nasional dan Provinsi Jawa Barat selama periode 2021–2024. Grafik berikut menyajikan dinamika TPT di ketiga

wilayah tersebut, yang dapat menjadi dasar analisis efektivitas kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Gambar 2. 2 Perbandingan TPT Daerah dengan Capaian Nasional dan Jawa Barat Tahun 2021-2024

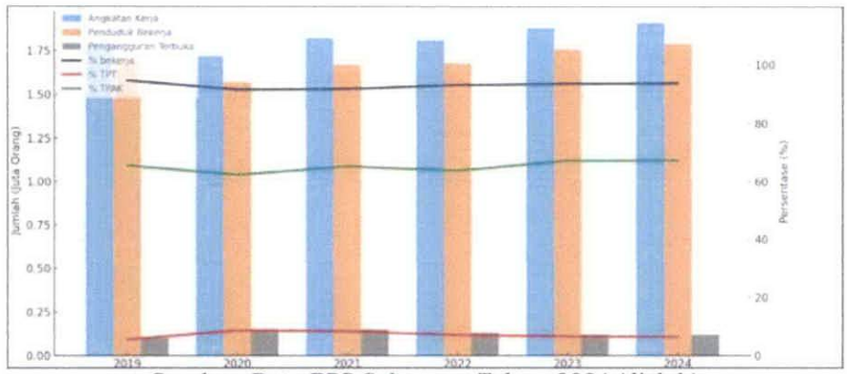


Sumber :Data BPS Sakernas, Tahun 2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Bandung mengalami tren penurunan dari tahun 2021 hingga 2024, dan pada tahun terakhir mencapai 6,36%. Capaian ini tidak hanya menunjukkan perbaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, tetapi juga menempatkan Kabupaten Bandung dalam posisi lebih baik dibandingkan rata-rata Provinsi Jawa Barat, meskipun masih di atas capaian nasional. Penurunan ini mengindikasikan peningkatan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan serta membaiknya daya serap pasar kerja di daerah.

Selanjutnya, gambar di bawah ini memberikan gambaran yang lebih utuh terkait dinamika ketenagakerjaan selama tahun 2019–2024. Terlihat bahwa jumlah penduduk bekerja terus meningkat seiring pertumbuhan angkatan kerja yang stabil, sementara jumlah pengangguran terbuka cenderung menurun. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga menunjukkan tren positif. Secara keseluruhan, kondisi ini mencerminkan kinerja ketenagakerjaan yang membaik dan lebih resilien terhadap tekanan eksternal, serta menjadi indikasi kuat bahwa struktur ekonomi daerah semakin mampu menyerap tenaga kerja secara berkelanjutan.

Gambar 2. 3 Status Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2024

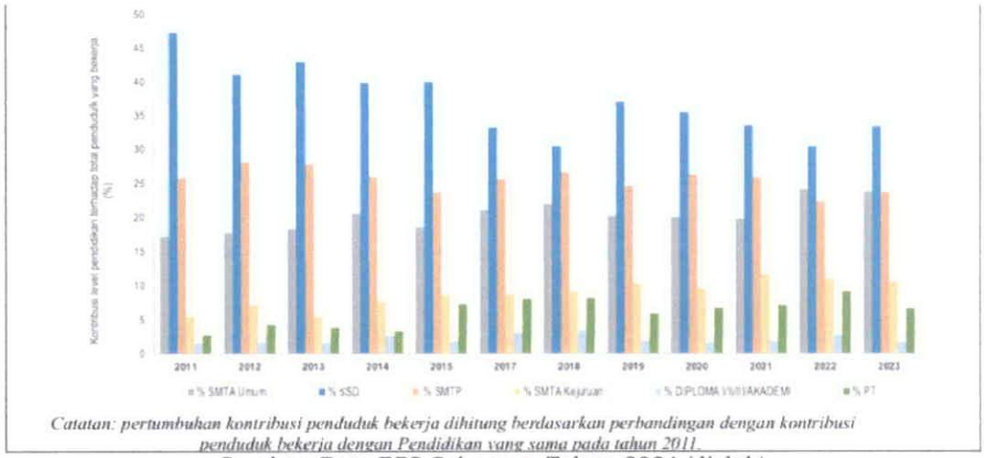


Sumber: Data BPS Sakernas, Tahun 2024 (diolah)

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, penduduk yang bekerja di Kabupaten Bandung masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SD atau di bawah (yaitu, sekitar 33% atau 587.313 orang) pada tahun 2023, diikuti oleh penduduk bekerja berpendidikan SMP (24% atau 416.433 orang) dan SMA umum (24% atau 418.915 orang). Dengan kata lain, sekitar 81% penduduk bekerja di Kabupaten Bandung berpendidikan di bawah Sekolah Menengah Atas (SMA). Tingkat pendidikan berkorelasi terhadap kinerja tenaga kerja atau kualitas tenaga kerja pada saat masuk dalam bagian kerja. Hal ini menjadi salah satu isu sentral dalam aspek sumber daya manusia ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung yang perlu menjadi perhatian dalam pembangunan 5 tahun ke depan secara konvergen.

Namun demikian, sinyal positif terlihat pada Gambar di bawah ini. Bila dibandingkan dengan kontribusi penduduk bekerja berpendidikan SD dan SMP pada tahun 2011, terdapat tren menurun untuk setiap tahun setelahnya (yaitu, masing-masing 3% dan 1%). Sebaliknya, tren positif terjadi pada kontribusi penduduk berpendidikan atas. Bahkan, penduduk bekerja lulusan perguruan tinggi (atau sarjana) meningkat dengan rata-rata 18% per tahunnya pada periode 2011–2023 bila dibandingkan dengan kontribusi penduduk bekerja pada tahun 2011, diikut oleh pertumbuhan kontribusi penduduk bekerja lulusan SMA kejuruan.

Gambar 2. 4 Kontribusi tenaga kerja berdasarkan tingkat Pendidikan



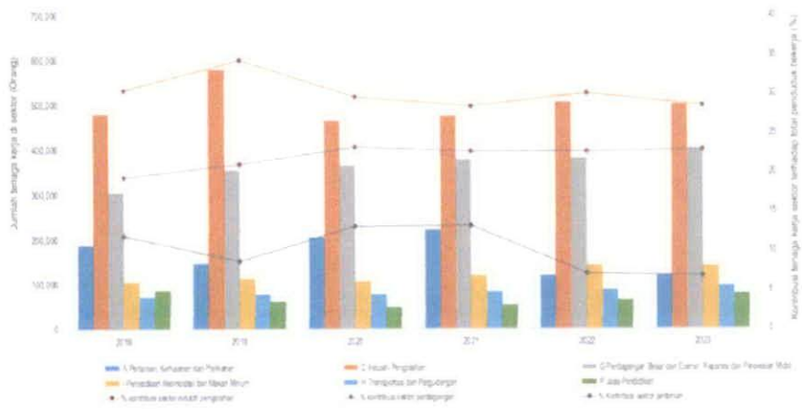
Catatan: pertumbuhan kontribusi penduduk bekerja dihitung berdasarkan perbandingan dengan kontribusi penduduk bekerja dengan Pendidikan yang sama pada tahun 2011.

Sumber: Data BPS Sakernas, Tahun 2024 (diolah)

Sakernas (2023) melaporkan bahwa sekitar 80% penduduk yang tidak bekerja tergolong dalam penduduk berusia 15–29 tahun atau pemuda. Dilihat dari 5 tahun ke belakang, proporsi golongan pemuda yang tidak bekerja tetap mendominasi dari total penduduk tidak bekerja. Laporan BPS juga menjelaskan bahwa penduduk tidak bekerja dengan pendidikan di bawah SMA dan/atau sederajat berkontribusi sekitar 93% dari total penduduk tidak bekerja yang tinggal lebih banyak di wilayah perkotaan.

Berdasarkan data Sakernas (2023), mayoritas penduduk bekerja di Kabupaten Bandung di sektor industri pengolahan (29% dari total penduduk bekerja) pada tahun 2023 dan sektor perdagangan besar dan eceran; reparasi dan perawatan mobil (23%) yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 2. 5 Jumlah dan Kontribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Lapangan Usaha



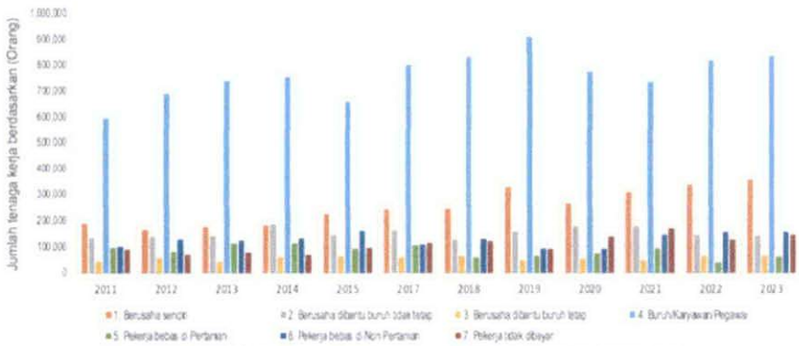
Sumber: Data BPS Sakernas, Tahun 2023 (diolah)

2

Sektor yang mengalami pertumbuhan penyerapan tenaga kerja negatif dalam kurun 5 tahun ke belakang yaitu industri pengolahan, sektor pertanian, kehutanan, perikanan, konstruksi, jasa pendidikan, informasi dan komunikasi,

dan administrasi pemerintahan. Sebaliknya, sektor jasa kesehatan, pertambangan dan penggalian, jasa perusahaan, dan perdagangan besar dan eceran menjadi sektor yang memiliki pertumbuhan positif penyerap tenaga kerja.

Gambar 2. 6 Penduduk bekerja berdasarkan status pekerjaan



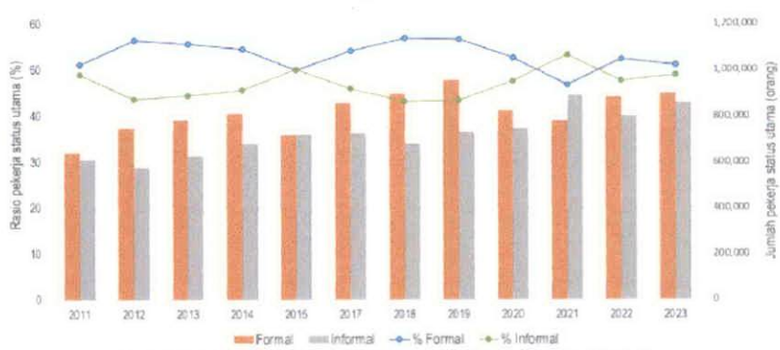
Sumber: Data BPS Sakernas, Tahun 2023 (diolah)

3

Gambar diatas menjelaskan penduduk bekerja menurut status pekerjaan. Penduduk di Kabupaten Bandung bekerja sebagai buruh, karyawan atau pegawai sebanyak 833 ribu orang atau 47% dari total penduduk yang bekerja di tahun 2023; selanjutnya, berusaha sendiri (sebagai wirausahawan) sebanyak 356 ribu orang atau 20%. Namun demikian, kelompok pekerja bebas di pertanian, non pertanian, dan tidak dibayar masih besar dengan total sebanyak 360.924 orang atau 21%. Berdasarkan gambar 2.4, berusaha sendiri dan buruh swasta meningkat dengan masing-masing laju 9% dan 3% dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Namun sayangnya, pekerja tidak dibayar juga mengalami pertumbuhan cukup signifikan pada periode yang sama sekitar 8%.

Menurut BPS (2023), pekerja informal merupakan penduduk bekerja berstatus selain berusaha dibantu buruh tetap dan berstatus buruh/karyawan/pegawai. BPS (2023) melalui Sakernas melaporkan bahwa informalitas dalam tenaga kerja mengalami pertumbuhan sebesar sekitar 29% pada 10 tahun terakhir, sedangkan pekerja formal mengalami penurunan sebesar 29% dalam kurun waktu yang sama.

Gambar 2. 7 Penduduk bekerja berdasarkan status pekerjaan



Sumber: Data BPS Sakernas, Tahun 2023 (diolah

2.1.3.2 Penyajian Hasil Evaluasi Capaian Pelaksanaan IKU dan IKK Tahun 2020 – 2024

Pencapaian kinerja pelayanan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung merupakan sarana yang digunakan untuk melakukan pengendalian dan evaluasi proses perencanaan pada Renstra Tahun 2021-2026. Dengan indikator kinerja ini akan memudahkan untuk menentukan sejauh mana target dan realisasi program dan kegiatan dapat dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan merupakan rencana lima tahunan yang menggambarkan program dan kegiatan prioritas secara terukur yang bertujuan untuk memudahkan dalam pertanggungjawaban dan sebagai pedoman melaksanakan program tahunan sampai lima tahun dengan memperhatikan aspirasi yang berkembang saat ini dan memprediksikannya pada keadaan yang akan datang dengan tetap mengemban amanah tercapainya Visi Kabupaten Bandung yaitu Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bandung yang Bangkit, Edukatif, Dinamis, Agamis, dan Sejahtera. Dalam pencapaian visi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung telah memberikan kontribusi yang signifikan pada upaya pencapaian misi ke-5 yaitu "Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan prinsip keadilan dan keberpihakan pada kelompok masyarakat lemah". Pencapaian misi ini secara lebih teknis dituangkan menjadi tujuan dan sasaran Dinas yang dicantumkan dalam Renstra Disnaker.

Secara rinci tujuan yang ditetapkan selama kurun waktu lima tahun dalam Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

Tujuan

1. Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Yang Kompeten
2. Meningkatkan Perlindungan Bagi Tenaga Kerja

Selanjutnya tujuan strategis tersebut diuraikan menjadi beberapa sasaran dan ditetapkan indikator-indikator capaiannya sehingga menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU). Tujuan ini diukur menggunakan indikator tujuan atau disebut juga dengan Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama atau IKU adalah ukuran atau indikator kinerja suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya IKU, setiap instansi dapat mengukur sejauh mana capaian kinerja instansi yang nantinya akan digunakan sebagai bahan evaluasi untuk merencanakan kinerja maupun untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Indikator kinerja utama Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026 yang tercantum dalam Perubahan Kedua Renstra Dinas KetenagakerjaanTahun 2021–2026 meliputi:

1. Persentase Penduduk Yang Bekerja
2. Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan

Hasil capaian IKU Dinas Ketenagakerjaan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 seluruh IKU telah tercapai dengan predikat sangat tinggi. Hal tersebut dapat tercapai dengan program kegiatan yang tepat sasaran dan kolaborasi yang baik antara perangkat daerah dalam mengurangi angka pengangguran serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Berikut indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 7 Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian			Rasio Capaian			Keterangan
		Tahun					Tahun			Tahun			
		2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
1	2	6	7	8	9	10	11	12	13	16	17	18	21
1	Persentase Penduduk Yang Bekerja	91,85%	92,07%	93,50%	93,74%	93,98%	93,02%	93,48%	93,64%	101,27%	101,53%	100,15%	IKU PD
2	Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan	3,00%	4,00%	5,00%	6,00%	7,00%	3,95%	12,33%	6,25%	131,67%	308,25%	125,00%	IKU PD
3	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	15%	16%	17%	18%	19%	53,46%	44,25%	44,82%	356,40%	276,56%	263,65%	
4	Persentase Pencari kerja yang tersertifikasi	3,25%	3,50%	3,75%	4,00%	4,25%	9,06%	12,39%	21,77%	278,77%	354,00%	580,53%	
5	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	56%	57%	58%	59%	60%	56,16%	57,81%	66,67%	100,29%	101,42%	114,95%	
6	Nilai AKIP	73,47	73,72	73,97	76,45	76,65	74,36	80,35	81,10	101,21%	108,99%	109,64%	
7	IKM	90	90	90	90	90	90,03	90,17	90,00	100,03%	100,19%	100,00%	
8	Persentase Aset dalam kondisi baik	85%	85%	85%	85%	85%	99,03%	97,88	98,57%	116,51%	115,15%	115,96%	

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, 2024

Tabel 2. 8 Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kunci

NO	INDIKATOR	Target IKK Pada Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
		Tahun					Tahun			Tahun		
		2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Persentase Rata-rata capaian terhadap proyeksi indikator dalam RTKD	60,00%	61,00%	62,00%	63,00%	64,00%	60,00%	91,09%	103,71%	100,00%	149,33%	167,27%
2	Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan	40,00%	41,00%	42,00%	43,00%	44,00%	30,03%	52,13%	57,58%	75,08%	127,15%	137,10%
3	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	15,00%	16,00%	17,00%	18,00%	19,00%	35,82%	44,24%	44,82%	238,80%	276,50%	263,65%
4	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	56,00%	57,00%	58,00%	59,00%	60,00%	56,16%	57,81%	66,67%	100,29%	101,42%	114,95%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, 2024

Berdasarkan hasil yang telah dicapai selama rentang waktu tersebut menunjukan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung telah mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Hal ini dibuktikan dengan tercapainya target kinerja yang ditetapkan setiap tahunnya. Indikator kinerja utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2022-2024 telah tercapai melebihi target yang ditentukan.

Secara umum rasio antara pagu anggaran dengan realisasi keuangannya di atas 90%. Ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kegiatan tidak mengalami persoalan yang cukup berarti.

Kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dapat dirinci berdasarkan tujuan dan sasaran pembangunan sebagai berikut :

1. Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Yang Kompeten

Bekerja adalah kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam dalam seminggu terakhir. Untuk melihat struktur penduduk bekerja, maka perlu diperhatikan karakteristiknya. Karakteristik penduduk bekerja diklasifikasikan berdasarkan lapangan pekerjaan utama, status pekerjaan utama, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, jumlah jam kerja selama seminggu yang lalu, dan aktivitas komuter.

Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan usaha dapat menggambarkan struktur tenaga kerja di pasar kerja. Berdasarkan hasil Sakernas Agustus 2024, secara berurutan lapangan usaha yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah Jasa sebesar 52,74 persen, Industri sebesar 39,19 persen, dan Pertanian sebesar 8,07 persen. Pola lapangan pekerjaan dalam menyerap tenaga kerja ini masih sama dengan Agustus 2023.

Dibandingkan Agustus 2023, lapangan usaha Pertanian mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja sebanyak 24,99 ribu orang dan lapangan usaha Industri mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja sebanyak 40,95 ribu orang. Sementara itu, lapangan usaha Jasa mengalami penurunan penyerapan tenaga kerja sebanyak 33,06 ribu orang.

Tabel 2. 9 Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama

Lapangan usaha Utama KBLI 2020	2024
A Pertanian, Kehutanan & Perikanan	144.346
B Pertambangan & Penggalian	3.471
C Industri Pengolahan	545.789

Lapangan usaha Utama KBLI 2020	2024
D Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas & Udara Dingin	2.666
E Treatment Air, Treatment Air Limbah, Treatment & Pemulihan	11.807
F Konstruksi	137.440
G Perdagangan Besar & Eceran; Reparasi & Perawatan Mobil & S	401.289
H Pengangkutan & Pergudangan	82.548
I Penyediaan Akomodasi & Penyediaan Makan Minum	134.717
J Informasi & Komunikasi	27.375
K Aktivitas Keuangan & Asuransi	11.187
L Real Estat	13.889
M,N Jasa Profesional & Perusahaan	33.514
O Administrasi Pemerintahan, Pertahanan & Jaminan Sosial	33.764
P Pendidikan	62.650
Q Aktivitas Kesehatan Manusia & Aktivitas Sosial	25.634
R,S,T,U Jasa Lainnya	117.121

Sumber : Data Sakernas BPS, 2024

Pola lapangan pekerjaan dalam menyerap tenaga kerja ini dibandingkan Agustus 2023, lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan terbesar sektor Industri Pengolahan sebanyak 45.163 orang, kemudian Pertanian, Kehutanan dan Perikanan bertambah sebanyak 24.992 orang.

Tabel 2. 10 Penduduk Bekerja Berdasarkan Lapangan Usaha Utama Tahun 2023-2024

Lapangan usaha Utama KBLI 2020	2023	2024	Perubahan (y on y)
A Pertanian, Kehutanan & Perikanan	119.354	144.346	24.992
B Pertambangan & Penggalian	2.311	3.471	1.160
C Industri Pengolahan	500.626	545.789	45.163
D Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas & Udara Dingin	6.066	2.666	-3.400
E Treatment Air, Treatment Air Limbah, Treatment & Pemulihan	10.772	11.807	1.035
F Konstruksi	140.452	137.440	-3.012
G Perdagangan Besar & Eceran; Reparasi & Perawatan Mobil & Sepeda Motor	401.316	401.289	-27
H Pengangkutan & Pergudangan	96.299	82.548	-13.751
I Penyediaan Akomodasi & Penyediaan Makan Minum	140.079	134.717	-5.362
J Informasi & Komunikasi	19.207	27.375	8.168
K Aktivitas Keuangan & Asuransi	18.398	11.187	-7.211
L Real Estat	9.754	13.889	4.135
M,N Jasa Profesional & Perusahaan	55.157	33.514	-21.643

Lapangan usaha Utama KBLI 2020	2023	2024	Perubahan (y on y)
O Administrasi Pemerintahan, Pertahanan & Jaminan Sosial	19.045	33.764	14.719
P Pendidikan	79.405	62.650	-16.755
Q Aktivitas Kesehatan Manusia & Aktivitas Sosial	20.859	25.634	4.775
R,S,T,U Jasa Lainnya	117.228	117.121	-107
Jumlah	1.756.328	1.789.207	32.879

Sumber : Data Sakernas BPS, 2024

Penduduk yang bekerja berdasarkan status pekerjaan utama pada Agustus 2024, penduduk bekerja paling banyak berstatus buruh/karyawan/pegawai, yaitu sebesar 48,18 persen, sementara yang paling sedikit berstatus pekerja bebas dipertanian yaitu sebesar 4,55 persen. Dibandingkan tahun-tahun sebelumnya persentase penduduk yang bekerja mengalami perkembangan. Perkembangan tersebut dapat dilihat dalam grafik berikut.

Grafik 2.2 Persentase penduduk yang bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama Tahun 2020 – 2024



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, 2024

Berdasarkan status pekerjaan utama, penduduk bekerja dapat dikategorikan menjadi kegiatan formal dan informal. Penduduk yang bekerja di kegiatan formal mencakup mereka dengan status berusaha dengan dibantu buruh tetap/dibayar dan buruh/karyawan/pegawai, sedangkan sisanya dikategorikan sebagai kegiatan informal (berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tak dibayar).

Pada Agustus 2024 berdasarkan data Sakernas BPS, penduduk yang bekerja pada kegiatan informal sebanyak 890,33 ribu orang (49,76 persen), sedangkan

yang bekerja pada kegiatan formal sebanyak 898,88 ribu orang (50,24 persen). Dibandingkan Agustus 2023, penduduk yang bekerja pada kegiatan informal mengalami kenaikan sebesar 30,90 ribu orang.

Grafik 2.3 Persentase penduduk yang bekerja Kabupaten Bandung Tahun 2020-2024



Sumber : Data Sakernas BPS, 2024

Grafik diatas menunjukan bahwa persentase penduduk yang bekerja setiap tahunnya mengalami kenaikan dari tahun 2020 – 2024 seiring dengan program pemerintah pusat dan program strategis Bupati Bandung dalam rangka pemulihan ekonomi.

Penyelenggaraan urusan tenaga kerja oleh pemerintah Kabupaten Bandung pada tahun 2024 mengalami perbaikan kondisi seiring dengan program kegiatan dan inovasi dalam rangka meningkatkan persentase penduduk yang bekerja seiring pemulihan ekonomi serta sejalan dengan pertumbuhan positif perekonomian daerah maupun nasional. Program Prioritas Bupati Bandung salah satunya program pinjaman dana bergulir tanpa bunga dan tanpa jaminan, dalam upaya menciptakan pengusaha baru dapat meningkatkan persentase penduduk yang bekerja dan mengurangi angka pengangguran. Dinas Ketenagakerjaan melakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah tenaga kerja sejalan dengan program pemerintah yaitu dengan mengadakan *Job Fair Online Bedas*, *Job Fair Mini* (Tingkat Kecamatan) sehingga lebih memudahkan para pencari kerja dalam mencari pekerjaan.

2. Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur

pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung disebabkan oleh kompleksitas permasalahan yang terjadi di perusahaan. Mediasi yang dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tidak mudah untuk medapatkan kesepakan antara pihak yang berselisih, sementara jumlah mediator yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk.

Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan di Kabupaten Bandung menunjukan kondisi yang lebih baik. Kondisi ini mengindikasikan harmonisasi hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan.

Perkembangan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan selama tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 2. 11 Perkembangan Angka Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Perusahaan Kabupaten Bandung Tahun 2020-2024

Uraian	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Kasus	150	76	73	64	60
Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan	-37,61%	49,33%	3,95%	12,33%	6,25%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung,2025

3. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja

Dinas Ketenagakerjaan disamping melaksanakan urusan rutin kedinasan Perangkat Daerah ini juga merupakan instansi teknis yang melaksanakan salah satu urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan. Lingkup pelayanannya berada pada lingkup *pre, during* dan *post employment*, yaitu pelayanan kepada

masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan sampai dengan penempatan pada lowongan kerja yang tersedia hingga setelah bekerja.

Penyerapan pencari kerja menunjukkan kinerja sangat baik, secara kuantitas menunjukkan adanya peningkatan jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Kondisi ini antara lain dikarenakan pelaksanaan program kegiatan Dinas Ketenagakerjaan yang memudahkan para pencaker mengakses lowongan pekerjaan seperti dengan mengadakan *Job Fair Online Bedas, Job Fair Mini* (Tingkat Kecamatan) sehingga lebih memudahkan para pencari kerja dalam mencari pekerjaan.

Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan menunjukan kondisi yang lebih baik. Kondisi ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam *link and match* pencari kerja dengan dunia usaha.

Pada Tahun 2021 penempatan tenaga kerja mengalami kenaikan seiring dengan pemulihan ekonomi nasional. Begitu pula pada tahun 2022 penempatan tenaga kerja mengalami kenaikan secara kuantitas dengan pelaksanaan program kegiatan penempatan yang mempermudah akses pencari kerja terhadap lowongan yang tersedia. Sesuai dengan data Sakernas 2024 jumlah penduduk yang bekerja mengalami peningkatan di sektor informal, penempatan melalui sektor formal baik melalui AKL, AKAD, AKN mengalami penurunan. Perbandingan realisasi capaian persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dari tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. 12 Data Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung
Tahun 2020-2024

Kabupaten/Kota	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Pencari kerja ditempatkan	1.121	1.115	3.069	2.232	2.042
Pencari kerja terdaftar	8.394	3.113	5.741	5.044	4.556
Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	13,35	35,82	53,46	44,24	44,82

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, 2025

4. Meningkatnya Tenaga Kerja Yang Kompeten Sesuai dengan perkembangan Pasar Kerja

Pesatnya perkembangan kebutuhan keahlian sebagai akibat pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia kerja dalam standar kompetensi

nasional dan internasional memaksa kita untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pencari kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Faktor yang berpengaruh terhadap capaian indikator ini adalah pengembangan kompetensi pencari kerja. Pengembangan kompetensi pencari kerja menjadi salah satu kunci meningkatkan daya saing dan produktivitas pencari kerja, yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarnya. Artinya, tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan kompetensi yang tinggi, akan mempunyai kekuatan tawar yang tinggi pula.

Perbandingan realisasi capaian persentase Pencari Kerja yang tersertifikasi dari tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. 13 Data Pencari Kerja yang tersertifikasi Kabupaten Bandung Tahun 2020-2024

Kabupaten/Kota	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Pencari kerja yang tersertifikasi	180	594	520	625	992
Pencari kerja terdaftar	8.394	3.113	5.741	5.044	4.556
Persentase pencari kerja yang tersertifikasi	2,14	19,08	9,06	12,33	21,77

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

5. Meningkatnya hubungan industrial Yang Harmonis

Dalam upaya pencapaian sasaran meningkatnya hubungan industrial yang harmonis dan kondusif serta peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh melalui peningkatan pelaksanaan fungsi dan peranan sarana hubungan industrial. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung disebabkan oleh kompleksitas permasalahan yang terjadi di perusahaan. Mediasi yang dilaksanakan Dinas

Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tidak mudah untuk mendapatkan kesepakan antara pihak yang berselisih, sementara jumlah mediator yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk.

Tabel 2. 14 Data Hubungan Industrial Kabupaten Bandung
Tahun 2020-2024

Uraian	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Kasus	150	76	73	64	60
Jumlah Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama	115	44	41	37	40
Persentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama	76,67%	57,89%	56,16%	57,81%	66,67%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

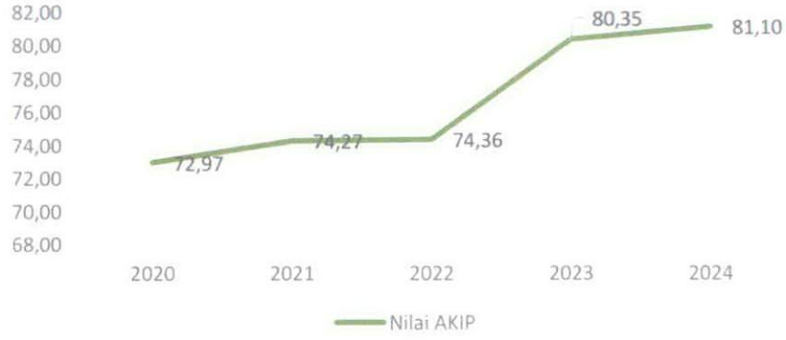
6. Meningkatnya akuntabilitas kinerja urusan pemerintahan bidang tenaga kerja

Sasaran ini dibangun oleh tiga indikator kinerja yaitu Nilai AKIP, Nilai IKM dan Persentase barang milik daerah dalam kondisi baik.

- Nilai AKIP

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi nomor 88 Tahun 2021 evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Grafik 2.4 Data Perkembangan Nilai AKIP Disnaker Tahun 2020-2024



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, 2025

Berdasarkan grafik 2.4 dapat dilihat bahwa nilai AKIP Dinas Ketenagakerjaan setiap tahunnya mengalami kenaikan dikarenakan setiap tahunnya terus melakukan perbaikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi.

- Nilai IKM

Perubahan paradigma penyelenggaraan administrasi publik dewasa ini telah membuka peluang masyarakat untuk mengakses pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah sesuai kebutuhan dan kemampuan masyarakat. Keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik berawal dari proses perencanaan, pelaksanaan sampai tingkat evaluasi.

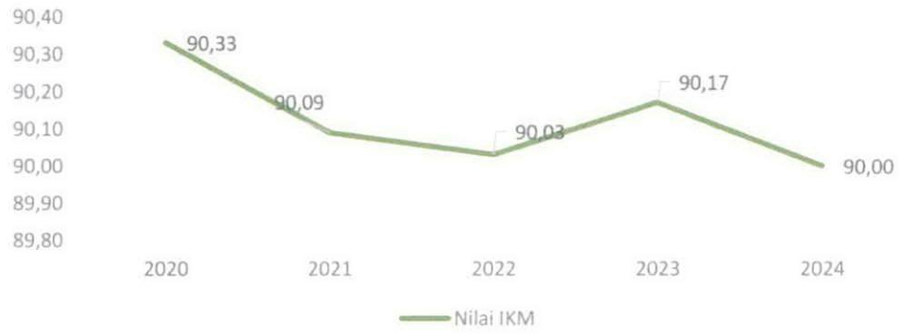
Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan survei kepuasan masyarakat menggunakan Teknik pengumpulan data untuk memperoleh data persepsi atas kepuasan pelayanan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung menggunakan alat bantu kuesioner yang mencakup 9 unsur pertanyaan sesuai dengan unsur layanan yang ditetapkan dengan metode pengisian kuesioner melalui pengisian sendiri dan melalui elektronik (e-SKM). Kesembilan unsur yang ditanyakan dalam kuesioner SKM Dinas Ketenagakerjaan yaitu : Persyaratan, Sistem, mekanisme dan prosedur, Waktu penyelesaian, Biaya/ tarif, Produk spesifikasi jenis pelayanan, Kompetensi pelaksana, Perilaku pelaksana, Penanganan pengaduan, saran dan masukan, Sarana dan prasarana.

Survei dilakukan secara periodik dengan jangka waktu (periode) tertentu yaitu periode Januari-November, dilaksanakan oleh Tim yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan. Lokasi dan waktu pengumpulan data dilakukan pada setiap kegiatan-kegiatan yang ada di semua bidang. Sedangkan pengisian kuesioner dilakukan sendiri oleh responden sebagai penerima layanan dan hasilnya dikumpulkan kembali oleh petugas (manual) dan *Scan QR Code* per pelayanan. Dengan cara ini penerima layanan aktif melakukan pengisian sendiri atas himbauan dari staf unit bidang yang melaksanakan kegiatan. Dalam

penentuan responden, terlebih dahulu ditentukan jumlah populasi penerima layanan (jumlah pemohon) dari seluruh jenis pelayanan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung berdasarkan periode survei sebelumnya.

Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) di Dinas Ketenagakerjaan adalah untuk melihat persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan untuk setiap jenis layanan ketenagakerjaan. Data Nilai IKM Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2020-2024, sebagai berikut :

Grafik 2.5 Data Perkembangan Nilai IKM Disnaker Tahun 2020-2024



Sumber :Dinas Ketenagakerjaan, 2025

2.1.3.3 Penyajian hasil evaluasi capaian SDGs Tahun 2022-2024

Sustainable Development Goals (SDGs) atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) merupakan suatu rencana aksi global yang telah disepakati oleh para pemimpin dunia, termasuk Indonesia. Prinsip yang digunakan dalam SDGs/TPB ini adalah universal, integrasi dan inklusif, untuk meyakinkan bahwa tidak ada satupun yang tertinggal atau disebut no one left behind. SDGs/TPB merupakan agenda 2030 yang berlandaskan pada pembangunan berkelanjutan berdasarkan hak asasi manusia dan kesetaraan. Agenda ini melanjutkan agenda pembangunan berkelanjutan sebelumnya yaitu *Millenium Development Goals (MDGs)* yang telah berakhir di tahun 2015. SDGs/TPB disusun berdasarkan hasil kesepakatan 193 negara anggota PBB yang juga melibatkan partisipasi masyarakat sipil dan juga beberapa pemangku kepentingan. Oleh karenanya, agenda SDGs/TPB membidik permasalahan yang lebih beragam dan lebih detil dibandingkan MDGs, serta menyasar seluruh penduduk yang terdiri dari berbagai kelompok usia dan latar belakang.

SDGs/TPB terdiri dari 17 tujuan pembangunan berkelanjutan dengan 169 target yang menggambarkan sasaran dan lingkup agenda pembangunan global yang inklusif dan multidimensi. Ketujuh belas tujuan pembangunan berkelanjutan tersebut antara lain:

1. Mengakhiri segala bentuk kemiskinan dimanapun
2. Menghilangkan kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan gizi yang baik, serta meningkatkan pertanian berkelanjutan
3. Menjamin kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan seluruh penduduk semua usia
4. Menjamin kualitas pendidik yang inklusif dan merata serta meningkatkan kesempatan belajar sepanjang hayat untuk semua
5. Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan
6. Menjamin ketersediaan serta pengelolaan air bersih dan sanitasi yang berkelanjutan
7. Menjamin akses energi yang terjangkau, andal, berkelanjutan, dan modern untuk semua
8. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berjelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua
9. Membangun infrastruktur yang tangguh, meningkatkan industri inklusif dan berkelanjutan, serta mendorong inovasi
10. Mengurangi kesenjangan intra- dan antar negara
11. Menjadikan kota dan permukiman inklusif, aman, tangguh, dan berkelanjutan
12. Menjamin pola produksi dan konsumsi yang berkelanjutan
13. Mengambil tindakan cepat untuk mengatasi perubahan iklim dan dampaknya
14. Melestarikan dan memanfaatkan secara berkelanjutan sumber daya kelautan dan samudera untuk pembangunan berkelanjutan
15. Melindung, merestorasi, dan meningkatkan pemanfaatan berkelanjutan ekosistem daratan, mengelola hutan secara lestari, menghentikan penggurunan, memulihkan degradasi lahan, serta menghentikan kehilangan keanekaragaman hayati
16. Menguatkan masyarakat yang inklusif dan damai untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses keadilan untuk semua, dan

membangun kelembagaan yang efektif, akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan

17. Menguatkan sarana pelaksanaan dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan

Gambar 2. 8 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)



Sumber : sgds.bappenas.go.id

Konsep SDGs/TPB memiliki 4 (empat) pilar utama yaitu pilar sosial, pilar ekonomi, pilar lingkungan, serta pilar hukum dan tata kelola kelembagaan. Pembangunan pilar sosial SDGs adalah tercapainya pemenuhan hak dasar manusia yang berkualitas secara adil dan setara untuk meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat. Pembangunan pilar ekonomi SDGs adalah tercapainya pertumbuhan ekonomi berkualitas melalui keberlanjutan peluan kerja dan usaha, inovasi, industri inklusif, infrastruktur memadai, energi bersih yang terjangkau dan didukung kemitraan. Pembangunan pilar lingkungan SDGs adalah tercapainya pengelolaan sumberdaya alam dan lingkungan yang berkelanjutan sebagai penyangga seluruh kehidupan. Pembangunan pilar hukum dan tata kelola kelembagaan SDGs adalah terwujudnya kepastian hukum dan tata kelola yang efektif, transparan, akuntabel, dan partisipatif untuk menciptakan stabilitas keamanan dan mencapai negara berdasarkan hukum.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah upaya global untuk memastikan pembangunan yang berkelanjutan dalam berbagai aspek kehidupan. TPB mencakup berbagai dimensi seperti peningkatan kesejahteraan ekonomi, perlindungan lingkungan

hidup, dan keadilan sosial. Dalam rangka mencapai tujuan ini, terdapat 17 tujuan utama yang harus dipenuhi, antara lain penghapusan kemiskinan, peningkatan kualitas pendidikan, serta perlindungan terhadap ekosistem darat dan laut. Kabupaten Bandung sebagai bagian dari komitmen nasional terus berupaya mencapai target TPB dengan berbagai strategi dan kebijakan. Capaian TPB di Kabupaten Bandung masih menghadapi berbagai tantangan.

Dari total 203 indikator yang ditetapkan, sekitar 59,61% telah mencapai target nasional, sementara 27,09% masih belum mencapai target. Selain itu, terdapat 3,45% indikator yang memerlukan pendataan lebih lanjut, dan 9,85% indikator tidak memiliki data. Tantangan utama yang dihadapi meliputi rendahnya akses terhadap sanitasi layak, masih tingginya angka stunting, serta belum optimalnya pemanfaatan potensi ekonomi daerah. Oleh karena itu, strategi ke depan akan difokuskan pada peningkatan pendataan, optimalisasi kebijakan, serta sinergi antar pemangku kepentingan.

Dalam merumuskan isu strategis TPB, Kabupaten Bandung memperhatikan berbagai faktor seperti daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup, kebijakan Pembangunan daerah, serta hasil evaluasi capaian TPB. Beberapa isu utama yang diidentifikasi antara lain alih fungsi lahan yang berdampak pada ekosistem, rendahnya kualitas sumber daya manusia akibat kurangnya akses pendidikan berkualitas, serta perlunya peningkatan keterwakilan perempuan dalam pengambilan kebijakan. Isu-isu ini akan menjadi dasar dalam penyusunan strategi pembangunan berkelanjutan yang lebih terarah dan efektif. Muatan KLHS RPJMD tahun 2025-2029 terfokus pada 9 isu PB strategi dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 2. 15 Isu Strategis KLHS RPJMD Kabupaten Bandung

No	Isu PB Prioritas Berdasarkan 203 Indikator	TPB yang mendukung Isu PB
1	Belum optimalnya akses sanitasi (air minum layak, limbah domestik dan persampahan) sebagai Upaya meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan Kesehatan Masyarakat	TPB 6: Akses sanitasi dan air bersih Menjamin Ketersediaan serta Pengelolaan Air Bersih dan Sanitasi yang Berkelanjutan
2	Tingginya alih fungsi lahan menyebabkan semakin menurunnya proporsi tutupan lahan	TPB 15: Ekosistem daratan Melindungi, Merestorasi dan Meningkatkan Pemanfaatan Berkelanjutan Ekosistem Daratan, Mengelola Hutan secara Lestari, Menghentikan Penggurunan,

No	Isu PB Prioritas Berdasarkan 203 Indikator	TPB yang mendukung Isu PB
		Memulihkan Degradasi Lahan, serta Menghentikan Kehilangan Keanekaragaman Hayati
3	Belum optimalnya pemanfaatan potensi sektor eknomi berakibat kurangnya peningkatan daya saing	TPB 8: Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua
		TPB 9: Industri, inovasi, dan infrstruktur Membangun infrastruktur yang tangguh, mningkatkan industri inklusif dan berkelanjutan, srta mendorong inovasi
		TPB 17: Kemitraan untuk mencapai tujuan Membangun Infrastruktur yang Tangguh, Meningkatkan Industri Inklusif dan Berkelanjutan, serta Mendorong Inovasi
4	Tingginya kerentanan masyarakat miskin dan kualitas konsumsi pangan mengakibatkan prevalensi stunting dan malnutrisi meningkat	TPB 1: Tanpa Kemiskinan Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk apapun
		TPB 2: Mengakhiri kelaparan Menghilangkan Kelaparan, Mencapai Ketahanan Pangan dan Gizi yang Baik, serta Meningkatkan Pertanian Berkelanjutan
5	Rendahnya kualitas SDM (sumber daya manusia) mengakibatkan rendahnya kualitas hidup Masyarakat	TPB 3: Kesehatan yang baik dan kesejahteraan Menjamin Kehidupan yang Sehat dan Meningkatkan Kesejahteraan Seluruh Penduduk Semua Usia
		TPB 4: Pendidikan bermutu Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif dan Merata serta Meningkatkan Kesempatan Belajar Sepanjang Hayat untuk Semua
		TPB 16: Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediaan Akses

No	Isu PB Prioritas Berdasarkan 203 Indikator	TPB yang mendukung Isu PB
		Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan
6	Belum optimalnya tata kelola pemerintah akibat kurangnya keselarasan program antar OPD	TPB 16: Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediaan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan
		TPB 1: Tanpa Kemiskinan Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk apapun
7	Tingginya kerentanan maskrayakat miskin dan kualitas konsumsi pangan mengakibatkan prevalensi stunting dan malnutrisi meningkat	TPB 1: Tanpa Kemiskinan Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk apapun
8	Belum optimalnya pelayanan di fasilitas pelayanan kesehatan Masyarakat	TPB 3: Kesehatan yang baik dan kesejahteraan Menjamin Kehidupan yang Sehat dan Meningkatkan Kesejahteraan Seluruh Penduduk Semua Usia
9	Belum optimalnya pencatatan akta kelahiran sehingga kesulitan dalam memantau angka kelahiran akurat berdampak pada angka fertility rate dan angka kematian ibu meningkat	TPB 16: Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediaan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan

Sumber : RPJMD Kabupaten Bandung, 2025-2029

Tujuan pembangunan berkelanjutan "Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua" (TPB 8) sesuai dengan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan urusan tenaga kerja. Tujuan tersebut akan diprioritas capaiannya melalui pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan selama lima tahun kedepan.

Tujuan evaluasi capaian indikator TPB/SDGs adalah untuk memberikan gambaran mengenai capaian TPB/SDGs dan menganalisis permasalahan dan faktor penyebabnya, sehingga hasil evaluasi dapat menjadi umpan balik bagi perbaikan perencanaan kebijakan, program, dan kegiatan khususnya yang terkait dengan TPB/SDGs. Evaluasi capaian indikator TPB/SDGs dilakukan dengan membandingkan antara realisasi capaian terhadap target yang telah ditetapkan pada setiap indikatornya. Setiap indikator TPB/SDGs memiliki capaian yang berbeda-beda berdasarkan data realisasi yang dikumpulkan untuk tahun 2022-2024. Evaluasi capaian indikator TPB/SDGs Kabupaten Bandung Tahun 2022-2024 dapat dilihat pada Tabel :

Tabel 2.16 Capaian TPB/SDGs yang Diampu Perangkat Daerah Tahun 2022 - 2024

Tujuan	Kode Indikator	Indikator	Satuan Data Target	Data 2021	2022			2023			2024			Permasalahan
				(Baseline)	Target	Capaian	Status	Target	Capaian	Status	Target	Capaian	Status	
TPB 1 Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk dimanapun	1.3.1.(b)	Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.	Persen	10,95	11,17	11,23	Tercapai	11,62	26,55	Tercapai	12,33	27,46	Tercapai	1. Kurangnya SDM dalam pendataan kepesertaan BPJS TK dan kurangnya sosialisasi BPJS TK disektor informal 2. Perlu adanya regulasi yang mengatur pencapaian universal coverage jamsostek 3. Belum adanya Forum Pengawasan dan Pemeriksaan Kepatuhan dari BPJS TK seperti BPJS Kesehatan
TPB 8 Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua.	8.3.1*	Proporsi lapangan kerja informal sektor non- pertanian berdasarkan jenis kelamin.	Persen	53,29	54,36	51,16	Akan Tercapai	55,44	48,84	Akan Tercapai	56,55	49,18	Akan Tercapai	1. Kurangnya SDM dalam penyusunan Dokumen RTK Makro 2. Anggaran masih belum mencukupi karena masih perlu kedalaman data dan pengembaangan wilayah monitoring lapangan 3. SOP terkait penyusunan RTK Makro masih perlu perbaikan
	8.3.1.(a)	Persentase tenaga kerja formal.	Persen	46,71	47,64	52,36	Tercapai	48,6	51,07	Tercapai	49,57	50,23	Tercapai	1. Sumber Daya Manusia : Kurangnya SDM dalam penyusunan Dokumen RTK Makro 2. Anggaran : Anggaran masih belum mencukupi karena masih perlu kedalaman data dan pengembaangan wilayah monitoring lapangan 3. Regulasi/SOP : SOP terkait penyusunan RTK Makro masih perlu perbaikan
	8.3.1.(b)	Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian.	Persen	5,5	5,61	2,32	Akan Tercapai	5,72	3,4	Akan Tercapai	5,84	4,55	Akan Tercapai	Tidak ada anggaran pendataan tenaga kerja informal sektor pertanian
	8.5.1*	Upah rata-rata per jam pekerja.	Rupiah	19,716	19,72	25,73	Tercapai	19,72	28,00	Tercapai	19,72	29,82	Tercapai	1. Pengawasan terhadap perusahaan mmerupakan kewenangan provinsi 2. Masih adanya perusahaan yang belum menerapkan UMK

Tujuan	Kode Indikator	Indikator	Satuan Data Target	Data 2021	2022			2023			2024			Permasalahan
				(Baseline)	Target	Capaian	Status	Target	Capaian	Status	Target	Capaian	Status	
	8.5.2*	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur.	Persen	8,32	8,15	7,71	Tercapai	7,93	6,98	Tercapai	6,52	6,36	Tercapai	1. Kurangnya SDM dalam penyusunan Dokumen RTK Makro 2. Anggaran untuk pelatihan berbasis kompetensi

Sumber : Bapperida Kabupaten Bandung (diolah Disnaker), 2025

2.1.3.4 Penyajian Hasil Evaluasi Capaian dan Kinerja Disnaker pada Renstra Tahun 2021-2026

Capaian kinerja Disnaker pada Renstra Tahun 2021-2026 menunjukkan kemajuan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator-indikator utama menunjukkan tren positif, dengan banyak capaian yang memenuhi atau bahkan melampaui target yang telah direncanakan.

Selama periode tersebut, terdapat peningkatan dalam berbagai aspek, seperti persentase Penduduk Yang Bekerja dan Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja semakin meluas dan terintegrasi, yang turut meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam perkembangannya, Renstra Dinas Ketenagakerjaan mengalami perubahan pertama berdasarkan Keputusan Menteri 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah, dan perubahan kedua berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Evaluasi pelaksanaan Renstra 2021-2026 menunjukkan bahwa secara umum capaian kinerja seluruh kinerja Disnaker selama periode 2022 – 2024 mencapai target dengan rata – rata capaian di atas 100%. Pada tahun 2024, capaian kinerja melebihi 100%, Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar indikator kinerja program telah terpenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan. Berikut adalah table capaian kinerja dan anggaran pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan 2021-2026 :

Tabel 2. 17 Evaluasi Capaian Target Kinerja Renstra Disnaker Tahun 2021-2026

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Rata-rata capaian terhadap proyeksi indikator dalam RTKD	21,49	64	60	61	62	63	64	91,09	91,09				151,82%	149,33%			
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase perusahaan yang menyusun RTK (makro + mikro)	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100,00%	100,00%			
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1	5	1	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	5	15	5	5	5	-	-	16	16				320,00%	320,00%			
		Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	n/a	80	0	0	0	40	40	0	0				0,00%	0,00%			
2	Meningkatnya Tenaga Kerja Yang Kompeten Sesuai dengan perkembangan Pasar Kerja	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan	30,03	44	40	41	42	43	44	52,13	52,13				130,33%	127,15%			
		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang mendapat Pelatihan berbasis kompetensi	16	17	1940	17	17	17	1340	28,41	28,41				1,46%	167,12%			
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	2060	5760	1660	1000	1020	1040	1060	1.660	1.660				100,00%	166,00%			
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	18	70	14	14	14	14	14	14	14				100,00%	100,00%			

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	n/a	120				60	60						0,00%	0,00%			
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan vokasi dan Produktivitas	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Pro\duktivitas pada Tahun n	n/a	8				4	4						0,00%	0,00%			
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	persentase lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	69,77	74	60	71	72	73	74	100	100				166,67%	140,85%			
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	50	175	1	35	35	35	35	35	35				#####	100,00%			
		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi dan produktivitas	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100,00%	100,00%			
		Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	1	1	1	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
3	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	35,82	19	15	16	17	18	19	44,24	44,24				294,93%	276,50%			
		Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	35,82	19	15	16	17	18	19	44,24	44,24				294,93%	276,50%			
		Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	1150	4600	3	900	900	900	900	933	933				#####	103,67%			
		Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	280	900	180	180	180	180	180	80	80				44,44%	44,44%			

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
		Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	n/a	50	10	10	10	50	10						0,00%	0,00%			
		Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	340 orang	3600	720	340	340	720	720	360	360				50,00%	105,88%			
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelayanan	n/a	5	1	30	1	1	1	100	100				#####	333,33%			
		Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	n/a	4	-	1	1	1	1						0,00%	0,00%			
		Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	n/a	15000	3000	3000	3000	3000	3000	5045	5045				168,17%	168,17%			
		Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	2	650	500	500	500	130	130	1004	1004				200,80%	200,80%			
		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	persentase PMI yang terlayani	100	100	1	100	100	100	100	100	100				#####	100,00%			
		Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	12	125	12	25	25	25	25	140	140				1166,67%	560,00%			
		Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	20	100	20	20	20	20	20	0	0				0,00%	0,00%			
		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang terjajagi	n/a	5	1	1	1	1	1						0,00%	0,00%			
		Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Animo transmigrasi	n/a	150	50	30	30	30	30						0,00%	0,00%			
		Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang	0	100	0	20	20	20	20						0,00%	0,00%			

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
			Mendapatkan Penyuluhan																	
		Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang medapat pelatihan	0	100	0	20	20	0	0						0,00%	0,00%			
		Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Mampu Menyesuaikan Diri di Satuan Permukiman Transmigrasi	0	25	40	5	5	0	0						0,00%	0,00%			
		Penjajakan Ke Calon Lokasi Penempatan Transmigran	Jumlah Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Dilaksanakan Penjajakan	0	100	0	20	20	1	1						0,00%	0,00%			
		Penyuluhan Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal	Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal yang Mendapatkan Penyuluhan	0	100	0	20	20	0	0						0,00%	0,00%			
		Pengangkutan dari Desa ke Kabupaten/Kota	Jumlah Tranemigran yang Ditampung di Penampungan Kabupaten Daerah Asal	0	100	0	20	20	0	0						0,00%	0,00%			
		Pendampingan dari Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi	Jumlah Transmigran yang Diberikan Pendampingan dari Penampungan Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi	0	100	0	20	20	0	0						0,00%	0,00%			
		Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi	0	5	0	1	1	1	1						0,00%	0,00%			
4	Meningkatnya hubungan industrial Yang Harmonis	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	57,89	60	56	57	58	59	60	57,81	57,81				103,23%	101,42%			
		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang mempunyai PP dan PKB	40	41	41	41	41	41	41	43	43				104,88%	104,88%			

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
		Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	909	50	50	50	50	50	50	184	184				368,00%	368,00%			
		Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	56	25	5	5	5	5	5	15	15				300,00%	300,00%			
		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	30	5	1	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus yang diselesaikan melalui proses mediasi	26,58	26	60	26	26	26	26	21,88	21,88				36,47%	84,15%			
		Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	20	20	20	20	20	20	20	35	35				175,00%	175,00%			
		Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	60	60	60	60	60	60	60	64	64				106,67%	106,67%			
		Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	13	13	13	13	13	13	13	18	18				138,46%	138,46%			
		Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	1	1	12	1	1	1	1	1	1				8,33%	100,00%			

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
		Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Teknis	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	174000	174000	174000	174000	174000	174000	174000	189.597	189.597				108,96%	108,96%			
5	Nilai akuntabilitas pemerintah daerah	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai AKIP	73,22	76,65	73,47	73,72	73,97	76,45	76,65	73,72	73,72				100,34%	100,34%			
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP	73,22	76,65	73,47	73,72	73,97	76,45	76,65	73,72	73,72				100,34%	100,34%			
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3	10	2	2	2	2	2	2	2				100,00%	100,00%			
		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	1	5	1	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1	5	1	1	1	1	1	2	2				200,00%	200,00%			
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen keuangan yang diselesaikan tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100,00%	100,00%			
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	14	58	14	58	58	58	58	53	53				378,57%	91,38%			
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5	25	5	12	5	5	5	5	5				100,00%	41,67%			
		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	5	1	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
		Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	6	30	6	6	6	6	6						0,00%	0,00%			

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	2	10	2	2	2	2	2						0,00%	0,00%			
		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	98,96	95	-	95	95	95	95	97,88	97,88				103,03%	103,03%			
		Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	-	5	-	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100,00%	100,00%			
		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	0	0	0	0	0	55	55	0	0				0,00%	0,00%			
		Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	27	56	54	56	56	56	56	54	54				100,00%	96,43%			
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan operasional perkantoran	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100,00%	100,00%			
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	10	5	10	1	1	1	1	1	1				10,00%	100,00%			
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	62	5	62	1	1	1	1	1	1				1,61%	100,00%			
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	5	2	1	1	1	1	1	1				50,00%	100,00%			
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	12	5	12	1	1	1	1	1	1				8,33%	100,00%			
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-	12	10	12	2	2	2	2	12	12				100,00%	600,00%			

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
			Undangan yang Disediakan																	
		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	1	1	1	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1	1	1	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	98,96	95	85	95	95	95	95	97,88	97,88				115,15%	103,03%			
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	4	2	2	2	2	-	-	5	5				250,00%	250,00%			
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan operasional perkantoran	100	100	100	100	100	100	100	100	100				100,00%	100,00%			
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100,00%	100,00%			
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100,00%	100,00%			
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	98,96	95	85	95	95	95	95	97,88	97,88				115,15%	103,03%			
		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	1	1	1	1	1	-	-	1	1				100,00%	100,00%			
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	5	5	7	5	5	5	5	7	7				100,00%	140,00%			
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	4	2	2	2	2	2	2						0,00%	0,00%			

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan (2021)	Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan (2026)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian					Rasio Capaian				
						2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2024	2026	1	2	3	4	5
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	3	1	1	1	1	1	1	1	1				100,00%	100,00%			
		Administrasi Keuangan dan Operasional Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Persentase ketersediaan dokumen keuangan yang diselesaikan tepat waktu	n/a	100											-	-			
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	n/a	1				1	1						-	-			

Sumber:Dinas Ketenagakerjaan, 2025

Tabel 2. 18 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Renstra Disnaker Tahun 2021-2026

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
				2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Rata-rata capaian terhadap proyeksi indikator dalam RTKD	571.000.000	524.000.000	424.000.000	424.000.000	424.000.000	449.624.300	205.921.900	252.318.500	78,74%	39,30%	59,51%
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase perusahaan yang menyusun RTK (makro + mikro)	571.000.000	524.000.000	424.000.000	424.000.000	424.000.000	449.624.300	205.921.900	252.318.500	78,74%	39,30%	59,51%
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	271.000.000	224.000.000	124.000.000	124.000.000	124.000.000	226.106.300	135.763.900	105.802.800	83,43%	60,61%	85,32%
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	300.000.000	300.000.000	300.000.000	-	-	223.518.000	70.158.000	146.515.700	74,51%	23,39%	48,84%
		Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	-	-	-	300.000.000	300.000.000						
2	Meningkatnya Tenaga Kerja Yang Kompeten Sesuai dengan perkembangan Pasar Kerja	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan	9.498.251.200	12.850.327.040	11.985.712.672	2.596.674.700	2.596.674.700	14.029.456.755	12.070.628.940	22.603.422.850	147,71%	93,93%	188,59%
		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang mendapat Pelatihan berbasis kompetensi	8.993.547.200	12.345.623.040	11.481.008.672	2.146.674.700	2.146.674.700	13.524.753.155	11.707.686.540	22.322.862.850	150,38%	94,83%	194,43%
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	6.756.969.500	9.526.345.441	8.071.008.152	145.802.200	145.802.200	10.560.805.055	3.244.482.700	10.463.541.100	156,29%	34,06%	129,64%
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	2.236.577.700	2.819.277.599	3.410.000.520	1.300.872.500	1.300.872.500	2.963.948.100	8.463.203.840	5.897.472.500	132,52%	300,19%	172,95%
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja								5.961.849.250			
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n				200.000.000	200.000.000						
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan vokasi dan Produktivitas	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Pro\duktivitas pada Tahun n				500.000.000	500.000.000						
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	persentase lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	250.000.000	250.000.000	250.000.000	250.000.000	250.000.000	249.999.800	249.879.800	112.956.000	100,00%	99,95%	45,18%
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	250.000.000	250.000.000	250.000.000	250.000.000	250.000.000	249.999.800	249.879.800	112.956.000	100,00%	99,95%	45,18%
		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi dan produktivitas	254.704.000	254.704.000	254.704.000	200.000.000	200.000.000	254.703.800	113.062.600	167.604.000	100,00%	44,39%	65,80%

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
				2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
		Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	254.704.000	254.704.000	254.704.000	200.000.000	200.000.000	254.703.800	113.062.600	167.604.000	100,00%	44,39%	65,80%
3	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	7.330.491.949	5.140.624.112	5.753.166.900	2.763.902.812	2.763.902.812	8.030.246.086	4.545.351.020	4.577.209.620	109,55%	88,42%	79,56%
		Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	6.633.070.949	4.383.203.112	4.995.745.900	2.006.481.812	2.006.481.812	7.126.916.866	3.883.836.220	3.868.211.820	107,45%	88,61%	77,43%
		Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	979.022.000	1.045.022.000	1.657.458.200	1.657.458.200	1.657.458.200	1.881.415.604	1.611.188.200	1.529.331.800	192,17%	154,18%	92,27%
		Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	91.524.000	91.417.412	91.524.000	91.524.000	91.524.000	66.623.672	21.059.600	90.536.600	72,79%	23,04%	98,92%
		Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	50.000.000	50.000.000	50.000.000	50.000.000	50.000.000	40.576.000		-	81,15%	0,00%	0,00%
		Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	5.512.524.949	3.196.763.700	3.196.763.700	207.499.612	207.499.612	5.138.301.590	2.251.588.420	2.248.343.420	93,21%	70,43%	70,33%
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelayanan	613.138.000	673.138.000	673.138.000	673.138.000	673.138.000	823.546.500	622.177.600	624.840.200	134,32%	92,43%	92,82%
		Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	-	60.000.000	60.000.000	60.000.000	60.000.000	53.531.000	-	35.524.400		0,00%	59,21%
		Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	60.000.000	60.000.000	60.000.000	60.000.000	60.000.000	59.616.900	60.000.000	59.999.800	99,36%	100,00%	100,00%
		Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	553.138.000	553.138.000	553.138.000	553.138.000	553.138.000	710.398.600	562.177.600	529.316.000	128,43%	101,63%	95,69%
		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	persentase PMI yang terlayani	84.283.000	84.283.000	84.283.000	84.283.000	84.283.000	79.782.720	39.337.200	84.157.600	94,66%	46,67%	99,85%
		Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	39.375.000	39.375.000	39.375.000	39.375.000	39.375.000	39.375.000	39.337.200	39.374.800	100,00%	99,90%	100,00%
		Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	44.908.000	44.908.000	44.908.000	44.908.000	44.908.000	40.407.720	-	44.782.800	89,98%	0,00%	99,72%
		Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang terjajagi	115.359.779	115.000.000	168.380.000	140.000.000	140.000.000	63.032.660			54,64%	0,00%	0,00%
		Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Animo transmigrasi	115.359.779	115.000.000	168.380.000	140.000.000	140.000.000	63.032.660			54,64%	0,00%	0,00%
		Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan	-	10.000.000	10.000.000	50.000.000	50.000.000					0,00%	0,00%
		Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang medapat pelatihan	-	20.000.000	33.380.000	-	-					0,00%	0,00%

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
				2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
		Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Mampu Menyesuaikan Diri di Satuan Permukiman Transmigrasi	115.359.779	15.000.000	15.000.000	-	-	63.032.660			54,64%	0,00%	0,00%
		Penjajakan Ke Calon Lokasi Penempatan Transmigran	Jumlah Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Dilaksanakan Penjajakan		15.000.000	15.000.000	50.000.000	50.000.000						
		Penyuluhan Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal	Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal yang Mendapatkan Penyuluhan		20.000.000	20.000.000	-	-						
		Pengangkutan dari Desa ke Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Ditampung di Penampungan Kabupaten Daerah Asal		15.000.000	15.000.000	-	-						
		Pendampingan dari Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi	Jumlah Transmigran yang Diberikan Pendampingan dari Penampungan Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi		10.000.000	10.000.000	-	-						
		Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi		10.000.000	50.000.000	40.000.000	40.000.000						
4	Meningkatnya hubungan industrial Yang Harmonis	Program Hubungan Industrial	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	1.993.769.800	3.368.769.800	2.823.769.800	1.943.769.800	1.943.769.800	3.607.862.640	4.025.231.575	2.999.084.900	180,96%	119,49%	106,21%
		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang mempunyai PP dan PKB	358.324.000	358.324.000	358.324.000	358.324.000	358.324.000	252.267.600	186.051.200	198.792.500	70,40%	51,92%	55,48%
		Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	141.784.000	141.784.000	141.784.000	141.784.000	141.784.000	125.527.800	74.425.500	50.223.000	88,53%	52,49%	35,42%
		Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	66.540.000	66.540.000	66.540.000	66.540.000	66.540.000	57.739.800	36.654.000	2.320.000	86,77%	55,09%	3,49%
		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	150.000.000	150.000.000	150.000.000	150.000.000	150.000.000	69.000.000	74.971.700	146.249.500	46,00%	49,98%	97,50%
		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus yang diselesaikan melalui proses mediasi	1.635.445.800	3.010.445.800	2.465.445.800	1.585.445.800	1.585.445.800	3.355.595.040	3.839.180.375	2.800.292.400	205,18%	127,53%	113,58%
		Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) DaerahKabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	73.271.000	73.271.000	73.271.000	73.271.000	73.271.000	55.151.000	58.071.000	69.521.000	75,27%	79,26%	94,88%

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
				2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
		Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	70.100.000	70.100.000	70.100.000	70.100.000	70.100.000	69.970.000		70.078.800	99,81%	0,00%	99,97%
		Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	842.074.800	2.217.074.800	1.672.074.800	842.074.800	842.074.800	637.826.640	2.124.373.475	2.276.195.600	75,74%	95,82%	136,13%
		Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	500.000.000	500.000.000	500.000.000	500.000.000	500.000.000	257.147.000	394.759.400	380.757.000	51,43%	78,95%	76,15%
		Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Teknis	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	150.000.000	150.000.000	150.000.000	100.000.000	100.000.000	2.335.500.400		3.740.000	1557,00%	0,00%	2,49%
5	Nilai akuntabilitas pemerintah daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai AKIP	14.846.956.000	16.757.412.442	17.663.280.700	17.207.714.877	17.207.714.877	13.901.686.091	14.408.199.481	16.155.933.812	93,63%	85,98%	91,47%
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP	53.000.000	53.000.000	63.000.000	67.000.000	67.000.000	47.961.200	51.038.200	60.416.800	90,49%	96,30%	95,90%
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	30.000.000	30.000.000	40.000.000	40.000.000	40.000.000	24.971.000	28.062.600	38.497.000	83,24%	93,54%	96,24%
		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	3.000.000	3.000.000	3.000.000	2.000.000	2.000.000	3.000.000	2.975.600	1.999.800	100,00%	99,19%	66,66%
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	20.000.000	20.000.000	20.000.000	25.000.000	25.000.000	19.990.200	20.000.000	19.920.000	99,95%	100,00%	99,60%
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen keuangan yang diselesaikan tepat waktu	11.115.341.000	13.419.675.442	13.558.543.700	13.722.865.877	13.722.865.877	10.358.928.391	11.080.313.498	12.264.861.639	93,19%	82,57%	90,46%
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	11.095.341.000	13.389.675.442	13.528.543.700	13.702.865.877	13.702.865.877	10.341.307.891	11.070.633.498	12.250.082.039	93,20%	82,68%	90,55%
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	4.278.750	4.780.000	2.499.800	85,58%	95,60%	50,00%
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	4.247.250	4.900.000	2.499.800	84,95%	98,00%	50,00%
		Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	5.000.000	10.000.000	10.000.000	5.000.000	5.000.000	4.263.000		4.980.000	85,26%	0,00%	49,80%

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
				2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	5.000.000	10.000.000	10.000.000	5.000.000	5.000.000	4.831.500		4.800.000	96,63%	0,00%	48,00%
		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	-	22.284.000	22.284.000	10.000.000	10.000.000		16.084.000			72,18%	0,00%
		Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	-	22.284.000	22.284.000	10.000.000	10.000.000		16.084.000			72,18%	0,00%
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	35.000.000	25.000.000	25.000.000	55.000.000	55.000.000		24.657.000	26.950.000	0,00%	98,63%	107,80%
		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	-	-	-	30.000.000	30.000.000						
		Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	35.000.000	25.000.000	25.000.000	25.000.000	25.000.000		24.657.000	26.950.000	0,00%	98,63%	107,80%
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan operasional perkantoran	360.773.000	360.773.000	360.773.000	355.849.000	355.849.000	354.763.264	392.423.340	399.997.268	98,33%	108,77%	110,87%
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	5.210.000	9.876.000	8.831.000	52,10%	98,76%	88,31%
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	50.000.000	50.000.000	50.000.000	129.849.000	129.849.000	49.508.276	49.752.200	120.808.190	99,02%	99,50%	241,62%
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	7.120.000	9.841.000	9.507.600	71,20%	98,41%	95,08%
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	130.273.000	130.273.000	130.273.000	60.000.000	60.000.000	123.907.780	108.098.640	101.622.578	95,11%	82,98%	78,01%
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	27.500.000	27.500.000	27.500.000	20.000.000	20.000.000	25.991.000	27.235.500	19.992.900	94,51%	99,04%	72,70%
		Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	13.000.000	13.000.000	13.000.000	13.000.000	13.000.000	7.475.000	12.545.000	13.000.000	57,50%	96,50%	100,00%
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	120.000.000	120.000.000	120.000.000	113.000.000	113.000.000	135.551.208	175.075.000	126.235.000	112,96%	145,90%	105,20%
		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah arsip dinamis yang terkelola	-	-	-	-	-	-					
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	98.000.000	98.000.000	98.000.000	-	-	221.178.250	121.732.500		225,69%	124,22%	0,00%
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	98.000.000	98.000.000	98.000.000	-	-	221.178.250	121.732.500		225,69%	124,22%	0,00%
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan operasional perkantoran	2.642.462.000	2.436.300.000	2.836.300.000	2.600.000.000	2.600.000.000	2.346.948.373	2.480.504.242	2.826.227.526	88,82%	101,81%	99,64%

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian			Rasio Capaian		
				2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2022	2023	2024
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	406.104.000	244.104.000	244.104.000	200.000.000	200.000.000	138.500.511	177.389.962	149.275.198	34,10%	72,67%	61,15%
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	2.235.358.000	2.192.196.000	2.592.196.000	2.400.000.000	2.400.000.000	2.208.447.862	2.303.114.280	2.676.952.328	98,75%	105,06%	103,27%
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	542.380.000	342.380.000	542.380.000	240.000.000	240.000.000	571.906.613	241.446.701	382.930.579	105,44%	70,52%	70,60%
		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	42.380.000	42.380.000	42.380.000	-	-	26.437.000	37.883.800		62,38%	89,39%	0,00%
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	180.000.000	180.000.000	180.000.000	120.000.000	120.000.000	76.191.459	103.688.976	65.862.600	42,33%	57,60%	36,59%
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	12.265.000		19.650.000	61,33%	0,00%	98,25%
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	300.000.000	100.000.000	300.000.000	100.000.000	100.000.000	457.013.154	99.873.925	297.417.979	152,34%	99,87%	99,14%
		Administrasi Keuangan dan Operasional Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Persentase ketersediaan dokumen keuangan yang diselesaikan tepat waktu			157.000.000	157.000.000	157.000.000			194.550.000			123,92%
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah			157.000.000	157.000.000	157.000.000			194.550.000			123,92%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, 2024

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Dalam rangka mengurangi angka tingkat pengangguran terbuka dan harmonisasi hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan melalukan pelayanan terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Kelompok sasaran pelayanan Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) sangat luas, mencakup berbagai pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Secara umum kelompok sasaran layanan Disnaker adalah sebagai berikut :

1. Pencari Kerja : Disnaker memberikan pelayanan terkait pencarian kerja, seperti penyediaan informasi lowongan kerja, pelatihan keterampilan, sertifikasi, uji kompetensi, pembuatan kartu pencari kerja, dan penempatan tenaga kerja melalui AKL, AKAD, AKAN.
2. Pekerja : Disnaker melindungi hak-hak pekerja, termasuk memberikan solusi terkait perselisihan hubungan industrial, pengupahan, dan jaminan sosial.
3. Pengusaha/Perusahaan : Disnaker memberikan layanan terkait perizinan, penyelesaian sengketa, dan memberikan informasi terkait peraturan ketenagakerjaan.
4. Tenaga Kerja Asing (TKA) : Disnaker berperan dalam pemberian izin kerja bagi TKA, serta memantau kepatuhan perusahaan terhadap peraturan terkait.
5. Lembaga Pelatihan Kerja: Disnaker menjalin kerjasama dengan lembaga pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memenuhi kebutuhan pasar kerja.
6. Lembaga Penyalur Tenaga Kerja: Disnaker berkoordinasi dengan lembaga penyalur tenaga kerja dalam negeri maupun luar negeri untuk memfasilitasi penempatan tenaga kerja.

2.1.5 Mitra Disnaker dalam Pemberian Pelayanan

Dalam rangka optimalisasi pelayanan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan dibidang ketenagakerjaan, Disnaker menjalin kemitraan

strategis dengan berbagai mitra dengan konsep pentahelix yaitu kolaborasi dan sinergi antara lima elemen utama dalam suatu sistem atau ekosistem, yaitu pemerintah, akademisi, dunia usaha/swasta, masyarakat/komunitas, dan media. Model ini bertujuan untuk menciptakan ekosistem yang lebih inovatif, efisien, dan berkelanjutan dengan memanfaatkan kekuatan masing-masing elemen untuk mencapai tujuan bersama dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan.

1. Unsur Legislatif (DPRD Kabupaten Bandung)

Berperan dalam penguatan regulasi, pengesahan anggaran, serta pengawasan terhadap pelaksanaan program Disnaker. Kemitraan dengan DPRD juga penting dalam menyuarakan aspirasi masyarakat yang tertuang dalam pokok – pokok pikiran DPRD, agar intervensi program tepat sasaran.

2. Perangkat Daerah Lainnya dan instansi vertikal

Dalam menangani masalah ketenagakerjaan diperlukan kerjasama multi *stakeholder* antar perangkat daerah di lingkup pemerintah Kabupaten Bandung maupun dengan instansi vertikal agar penurunan angka pengangguran dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan. Mitra Disnaker antara lain :

- Bapperida, sebagai mitra utama dalam penyusunan dokumen perencanaan, integrasi program lintas sektor, dan penganggaran berbasis hasil. Menyusun rencana pembangunan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Melakukan analisis data ekonomi dan tenaga kerja untuk pengambilan kebijakan;
- Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, memberikan pendampingan wirausaha baru dan akses pembiayaan untuk usaha mikro, kecil, dan menengah serta mendorong pengembangan usaha lokal sebagai alternatif pekerjaan;
- Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan, memberikan pendampingan wirausaha baru bidang budidaya ikan;
- Dinas Pemuda dan Olahraga, memberikan pelatihan bagi wirausaha muda;

- Disdukcapil, menyediakan data kependudukan yang diperlukan untuk verifikasi data penganggur;
- BKAD, mendukung proses penatausahaan keuangan;
- Inspektorat Daerah, berperan sebagai pengawasan internal dalam memastikan tata kelola program dan kegiatan Disnaker berjalan sesuai prinsip akuntabilitas dan sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- Sekretariat Daerah, bertindak sebagai coordinator lintas perangkat daerah, termasuk dalam fasilitas kebijakan, regulasi, serta pelaporan pembangunan kepada Kepala Daerah;
- Pemerintah Kecamatan, sebagai simpul koordinasi pelaksanaan program di wilayah, termasuk dalam pengumpulan data lapangan, mediasi kasus pertanahan, serta fasilitasi kegiatan fisik dan non fisik pembangunan perumahan dan permukiman;
- Pemerintah Desa / Kelurahan, merupakan mitra kunci dalam identifikasi kebutuhan masyarakat, validasi sasaran program, serta koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan kewilayahan;
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, bersinergi dalam penurunan angka pengangguran Jawa Barat dengan bantuan program kegiatan bagi pemerintah daerah Kabupaten Bandung;
- Kementerian Ketenagakerjaan, bersinergi dalam penurunan angka pengangguran dengan bantuan program kegiatan bagi pemerintah daerah Kabupaten Bandung dari pemerintah pusat.

3. Akademisi

Berperan dalam mendukung pengembangan kebijakan berbasis bukti (*evidence based policy*), inovasi teknologi, serta penyusunan kajian akademis. Kolaborasi dengan perguruan tinggi juga dimanfaatkan untuk kegiatan riset, dan narasumber pada program/kegiatan.

4. Mitra Industri dan Dunia Usaha

Perusahaan dan Industri : Menjadi mitra dalam penempatan kerja, pelatihan berbasis kompetensi, serta pengembangan program magang dan kerja sama industri serta menjaga kondusifitas hubungan industrial. Asosiasi Pengusaha : Memberikan masukan terkait kebutuhan tenaga kerja dan membantu dalam penyusunan standar kompetensi serta sertifikasi.

5. Lembaga Pelatihan dan Pendidikan

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan industri, serta membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui sertifikasi kompetensi. Institusi Pendidikan Formal mengintegrasikan pelatihan vokasi dan program kewirausahaan dalam kurikulum.

6. BUMDes dan Mitra Masyarakat

Menjadi mitra dalam pelaksanaan program berbasis wilayah, khususnya di kawasan perdesaan. BUMDes dapat menjadi penerima hibah bantuan peralatan pelatihan. Masyarakat mendapatkan peningkatan kapasitas, dan distribusi informasi terkait peluang kerja dan pelatihan.

7. Mitra Media dan Komunikasi

Media Cetak dan Elektronik membantu menyebarluaskan informasi layanan dan program ketenagakerjaan kepada masyarakat secara luas. Platform Digital dan Media Sosial mempercepat penyebaran informasi dan layanan secara daring, serta mendukung pendaftaran dan administrasi layanan.

Kemitraan dengan berbagai mitra ini sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas layanan. Melalui kolaborasi yang sinergis, Dinas Ketenagakerjaan dapat memperluas jangkauan layanan, meningkatkan kualitas pelatihan dan penempatan tenaga kerja, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Permasalahan merupakan suatu kondisi atau situasi yang dianggap tidak memuaskan atau mengganggu, yang memerlukan solusi atau tindakan untuk diselesaikan. Permasalahan dapat merujuk pada ketidaksempurnaan atau ketidakpuasan terhadap kondisi yang ada, baik berupa kebutuhan yang belum terpenuhi, tantangan yang dihadapi, atau masalah yang perlu diselesaikan. Permasalahan dapat muncul karena adanya kesenjangan antara harapan atau tujuan yang ingin dicapai dengan realitas yang ada.

Perumusan permasalahan dan isu strategis merupakan tahapan yang penting karena berpengaruh langsung terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan pada tahapan selanjutnya. Penyusunan perumusan permasalahan urusan tenaga kerja di Kabupaten Bandung didasari pada daftar indikator dari berbagai sumber peraturan maupun literatur, pengembangan data kondisi lapangan, dan media massa.

2.2.1 Telaahan RPJMN 2025-2029

Dalam menghadapi tantangan global dan domestik yang semakin kompleks, pemerintah Indonesia menetapkan sejumlah isu prioritas dalam RPJMN 2025-2029. Isu-isu ini disusun untuk memastikan pembangunan nasional berjalan secara berkelanjutan dan mampu mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. Berbagai sektor strategis, seperti sosial, ekonomi, tata kelola pemerintahan, supremasi hukum, serta ketahanan sosial budaya dan ekologi, menjadi fokus utama dalam perencanaan ini. Setiap isu prioritas dirancang untuk memberikan solusi terhadap permasalahan fundamental yang masih menghambat pertumbuhan dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029, wilayah Pulau Jawa masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Sebagai pusat ekonomi nasional, Pulau Jawa memiliki beban yang kompleks, mulai dari inefisiensi perkotaan, rendahnya adopsi teknologi dalam industri, hingga ketimpangan infrastruktur dan kerentanan terhadap

bencana. Selain itu, permasalahan sosial seperti *mismatch* keterampilan dengan kebutuhan industri, tingginya angka kemiskinan, serta persoalan kesehatan masyarakat seperti stunting dan TBC juga menjadi isu yang harus segera ditangani. Untuk itu, identifikasi isu prioritas dan strategis menjadi langkah penting dalam perumusan kebijakan yang efektif guna memastikan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Isu Strategis Wilayah Pulau Jawa dalam RPJMN 2025–2029:

Kawasan perkotaan dan metropolitan menghadapi inefisiensi dalam melayani kota itu sendiri dan daerah sekitamya. Rendahnya penggunaan teknologi tinggi dalam industri yang membuat nilai tambah industri masih rendah. Infrastruktur logistik belum sepenuhnya terintegrasi, terutama antarkawasan, serta terdapat kesenjangan ketersediaan infrastruktur fisik dan sosial untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, terutama di Jawa bagian Selatan.

Masih tingginya kerentanan dan potensi bencana seperti gempa bumi dan tsunami di daerah pesisir selatan Jawa, tanah longsor dan letusan gunung api, banjir rob dan penurunan muka tanah di daerah pesisir utara Jawa. Kesenjangan keterampilan dan mismatch pendidikan dengan kebutuhan industri. Prevalensi stunting, *wasting*, dan *underweigh* masih relatif tinggi Beban kasus TBC tertinggi ada pada wilayah padat penduduk Tingkat kemiskinan rata-rata Jawa masih cenderung tinggi.

Isu-isu strategis yang dihadapi Pulau Jawa dalam RPJMN 2025–2029 tidak terlepas dari kondisi yang terjadi di wilayah-wilayah tertentu, termasuk Kabupaten Bandung. Sebagai bagian dari wilayah Bandung Raya, Kabupaten Bandung menghadapi tantangan serupa dengan skala yang lebih spesifik sesuai karakteristik wilayahnya. Beberapa permasalahan utama yang dihadapi Pulau Jawa, seperti inefisiensi perkotaan, rendahnya adopsi teknologi industri, kesenjangan infrastruktur, serta ketimpangan akses pendidikan dan kesehatan, juga ditemukan di Kabupaten Bandung,

meskipun dengan akar masalah yang lebih kontekstual. Dalam konteks Kabupaten Bandung, tantangan pembangunan utama terkait dengan:

- Belum optimalnya hilirisasi dan diversifikasi industri berbasis sumber daya alam
- Pengembangan pusat pertumbuhan yang belum efisien
- Rendahnya produktivitas masyarakat akibat keterbatasan konektivitas, akses pendidikan, dan layanan kesehatan.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029, di dalamnya memuat Asta Cita sebagai misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2025-2029. Asta Cita adalah delapan misi yang diusung Pemerintah Republik Indonesia untuk mewujudkan visi, yaitu Menuju Indonesia Emas 2045.

Kedelapan misi disusun dalam rangka memajukan Indonesia dari segala sisi. Mulai pengokohan ideologi, pertahanan, pangan, hingga toleransi antar umat beragama.Uraian Asta Cita adalah sebagai berikut :

1. Memperkokoh ideologi Pancasila, Demokrasi, dan HAM;
2. Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa dan swasembada pangan, energi, air, ekraf, ekonomi hijau, dan ekonomi baru;
3. Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur;
4. Memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas;
5. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
6. Membangun dari Desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan;
7. Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat

pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba;

8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung diharapkan dapat meningkatkan kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan pekerja.

2.2.2 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

2.2.2.1 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Kementerian Transmigrasi dan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Telahan terhadap Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Transmigrasi dan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap Renstra Dinas Ketenagakerjaan ditujukan untuk sinkronisasi arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama lima tahun kedepan dalam upaya pencapaian Pelayanan Dasar Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketransmigrasian.

Tabel 2. 19 Telaahan Arah Kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Transmigrasi dan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Arah Kebijakan		
Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Transmigrasi	Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
Menciptakan Lapangan Kerja Produktif : - Penciptaan lebih banyak lapangan kerja - Penyediaan sistem pemetaan dan proyeksi kebutuhan keahlian tenaga kerja Perluasan peluang pasar tenaga kerja berkualitas - Peningkatan produktivitas perusahaan - Peningkatan kemampuan dan kewirausahaan untuk generasi muda	Pemberdayaan transmigran sebagai akselerator	Memperkuat perlindungan pekerja migran indonesia

Arah Kebijakan		
Kementerian Ketenagakerjaan	Kementerian Transmigrasi	Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
Mengembangan Keahlian yang Komprehensif, Terintegrasi dan Berbasis Kebutuhan Pasar: - Pelaksanaan revitalisasi dan pelatihan pendidikan vokasi - Pengembangan sistem pemantauan keahlian - Pelaksanaan afirmasi reskilling dan upskilling bagi angkatan kerja lama - Fasilitasi transisi school-to-work Peningkatan akses ke pelatihan - Peningkatan pelatihan untuk keterampilan hijau. - Pelaksanaan program sertifikasi kompetensi	Pembangunan kawasan yang inklusif, kolaboratif dan memberi nilai tambah ekonomi	Memperluas peluang kerja luar negeri untuk sektor menengah tinggi bagi warga negara indonesia serta mendorong terciptanya wirausaha baru melalui program pemberdayaan pmi
Memfasilitasi perpindahan tenaga kerja : - Penciptaan sistem informasi pasar kerja (SIPK) yang mutakhir, komprehensif, dan kredibel - Peningkatan layanan penempatan berbasis informasi pasar kerja - Peningkatan kesetaraan akses kerja bagi semua kelompok masyarakat - Peningkatan kapasitas dan fungsi Lembaga intermediasi - Penguatan kemitraan dengan sektor swasta	Pengembangan kawasan berorientasi pada kesejahteraan warga transmigran dan warga sekitar	Meningkatkan kapasitas pekerja migran indosnesia melaui penguatan ketermapilan dan sertifikasi serta mendorong transfer skill dan teknologi kepada pmi selama bekerja diluar negeri
Meningkatkan perlindungan tenaga kerja : - Menciptakan kondisi hubungan industrial yang harmonis - Percepatan penurunan ketimpangan gender dalam dunia kerja - Peningkatan Pengingkatan keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan/dialog sosial - Penyediaan fasilitas pekerja/buruh di perusahaan - Peningkatan kualitas lingkungan kerja aman dan sehat - Pengembangan program Kesehatan mental - Peningkatan sistem perlindungan sosial adaftif		Mendorong peningkatan devisa dari sektor pekerja migran indonesia dan penempatan pekerja migran yang berkompetensi tinggi secara manusiawi

Sumber : Analisa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, 2025

2.2.2.2 Telaahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2025-2029 terdapat sasaran yang ditetapkan diantaranya :

i. Meningkatnya serapan tenaga kerja terlatih di pasar kerja dalam negeri dan luar negeri
ii. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja.

Arahan kebijakan untuk mewujudkan strategi dari sasaran meningkatnya serapan tenaga kerja berkualitas di pasar kerja dalam dan luar negeri yaitu:

a. Strategi Transformasi BLK melalui kebijakan berikut:
   - Penambahan Kapasitas dan Fasilitas BLK Pemerintah;
   - Penambahan Pelatihan dan Sertifikasi Upskilling/Reskilling Sektor Pertanian, Perikanan, Industri Pangan, Industri Pertahanan, Industri Kreatif, Energi, ekonomi hijau-biru dan khusus disabilitas;
   - Penyesuaian Kurikulum Softskill dan Digital Skill; dan
   - Peningkatan Kerjasama BLKM dan LPK Swasta.
b. Strategi Peningkatan Kerjasama Kolaborasi Link and Match melalui kebijakan berikut:
   - Peningkatan Kerjasama TNA, Layanan Antar Kerja, dan
   - Produktivitas pekerja dengan Lembaga Pendidikan Menengah, Tinggi, Vokasi, dan Perusahaan; dan
   - Peningkatan Fasilitasi Kartu Pra Kerja dan Informasi Pasar Kerja.
c. Strategi Peningkatan Kualitas dan Perlindungan Pekerja Migran melalui kebijakan berikut:
   - Peningkatan kualitas PMI dan Perlindungan PMI.
d. Strategi Peningkatan Kesempatan dan Penataan Transmigrasi melalui kebijakan berikut:
   - Pengusulan lokasi transmigrasi baru dan penyiapan calon transmigran
e. Strategi Peningkatan Kualitas RTK melalui kebijakan berikut:
   - Pembinaan Penyusunan RTK Kab/Kota.

Arahan kebijakan untuk mewujudkan strategi dari sasaran meningkatnya perlindungan tenaga kerja sebagai berikut :

a. Strategi Peningkatan Penerapan Tata Kelola Kerja yang Layak melalui kebijakan berikut:
   - Insentif Regulasi untuk peningkatan perusahaan yang mengesahkan PP/PKB;

- Pencegahan perselisihan hubungan kerja dengan peningkatan Kerjasama dengan para pemangku kepentingan;
- Pengkajian dan penelitian intensif untuk struktur skala upah dan penetapan UMP; dan - Pengembangan sistem informasi PHI.

b. Strategi Peningkatan penerapan norma kerja dan K3 sesuai peraturan perundangan melalui kebijakan berikut:
- Pengembangan regulasi untuk efektifitas sistem pengawasan;
- Peningkatan dan pengembangan sistem informasi pengawasan; dan
- Peningkatan kapasitasi SDM Pengawasan.

2.2.3 Telaahan RPJMD Kabupaten Bandung 2025-2029

Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Bandung 2025-2029 merupakan penjabaran dari visi Bupati dan Wakil Bupati, yang mencerminkan arah pembangunan atau kondisi ideal yang ingin dicapai selama masa jabatan lima tahun pada periode 2025-2029. Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 adalah:

"Terwujudnya Kabupaten Bandung Lebih Bangkit, Edukatif, Dinamis, Agamis dan Sejahtera (BEDAS), Maju dan Berkelanjutan Menuju Indonesia Emas"

Berikut penjabaran makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah sebagai berikut :

Lebih Bedas : Terwujudnya Kabupaten Bandung Lebih Bedas memiliki arti yaitu untuk menginternalisasi nilai-nilai luhur yang diwariskan leluhur dan senantiasa dilestarikan sebagai dasar-dasar kehidupan bermasyarakat warga Kabupaten Bandung dalam membangun peradaban yang terus lebih baik dari masa ke masa.

Maju : Terwujudnya Kabupaten Bandung Maju memiliki arti yaitu Kabupaten Bandung dalam 5 (lima) tahun kepemimpinan akan mencapai kondisi terbaik perkembangan masyarakat yang ditunjukkan oleh tingginya angka indikator-indikator tertentu yang berlaku, tercapainya standar minimal yang

ditetapkan secara nasional, serta peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) hingga melampaui rata-rata provinsi dan nasional.

Berkelanjutan : Terwujudnya Kabupaten Bandung Berkelanjutan memiliki arti yaitu pembangunan yang optimal dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bandung akan diupayakan dengan mempertimbangkan segala aspek secara bijaksana. Pembangunan yang diselenggarakan tidak akan pernah mengorbankan alam sehingga manfaatnya dapat terus dinikmati oleh masyarakat Kabupaten Bandung.

Berdasarkan visi pembangunan yang ada, dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka dirumuskan misi pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Bandung Tahun 2025- 2029 dengan mengacu rumusan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang diselaraskan dengan misi RPJPD. Misi pembangunan berikut akan menjadi acuan dalam pembuatan program serta kegiatan dalam 5 (lima) tahun kedepan. Berikut misi pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029.

Misi 1 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Unggul, Kompetitif dan Berakhlak serta Penguatan Keseteraan Gender Melalui Pemberdayaan Perempuan dan Mendorong Perlindungan Bagi Anak

Misi ini berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam berbagai bidang, baik secara kompetitif maupun religius. Selain itu, misi ini juga berkomitmen untuk menguatkan kesetaraan gender melalui pemberdayaan perempuan, yang bertujuan agar perempuan memiliki peran yang setara dan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan. Selain itu misi ini mendorong perlindungan bagi anak- anak, memastikan mereka mendapatkan hak dan perlindungan yang mereka butuhkan untuk tumbuh dan berkembang dengan baik.

Upaya ini dilakukan melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang menyeluruh, sehingga masyarakat memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dapat bersaing di tingkat lokal maupun global. Dalam mencapai tujuan ini,

penguatan nilai-nilai religius juga ditekankan untuk membentuk individu yang memiliki integritas, etika, dan moral yang tinggi. Selain itu, misi ini juga menitikberatkan pada penguatan kesetaraan gender melalui pemberdayaan perempuan, memberikan mereka kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini diwujudkan melalui program-program yang mendukung perempuan dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan kepemimpinan. Selain itu, misi ini juga mendorong perlindungan bagi anak-anak, memastikan mereka mendapatkan hak-hak dasar seperti pendidikan, kesehatan, dan perlindungan dari segala bentuk kekerasan dan eksploitasi, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

Misi 2: Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Inklusif dan Mendorong Ketahanan Pangan Melalui Produksi Pangan Lokal yang Berkelanjutan

Misi ini bertujuan untuk membangun ekonomi yang inklusif, di mana semua lapisan masyarakat memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dan mendapatkan manfaat dari pembangunan ekonomi. Termasuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi usaha kecil dan menengah, meningkatkan akses ke pendidikan dan pelatihan, serta memperkuat dukungan bagi kelompok-kelompok yang terpinggirkan. Selain itu, misi ini juga menekankan pentingnya ketahanan pangan melalui produksi pangan lokal yang berkelanjutan. Hal ini berarti mendukung pertanian lokal, mengurangi ketergantungan pada impor, dan memastikan bahwa produksi pangan dilakukan dengan cara yang ramah lingkungan dan berkelanjutan. Dengan demikian, masyarakat tidak hanya mendapatkan akses yang lebih baik ke makanan yang sehat dan bergizi, tetapi juga berkontribusi pada ekonomi lokal dan menjaga keseimbangan ekosistem

Misi 3: Mengoptimalkan Tata Kelola Pemerintah dan Pelayanan Publik yang Partisipatif, Transparan dan Akuntabel

Misi ini bertujuan untuk mengoptimalkan tata kelola pemerintahan dengan menekankan pentingnya partisipasi aktif dari masyarakat dalam setiap tahap

proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan kebijakan. Dengan meningkatkan keterlibatan masyarakat, diharapkan kebijakan yang diambil akan lebih relevan, tepat sasaran, dan dapat diterima oleh semua pihak. Pemerintah akan menyediakan berbagai forum dan mekanisme partisipatif yang memungkinkan masyarakat untuk berdialog, menyampaikan aspirasi, serta memberikan masukan secara konstruktif. Selain itu, langkah ini juga mencakup penguatan kapasitas aparatur pemerintah agar lebih responsif, profesional, dan berintegritas dalam memberikan pelayanan publik.

Transparansi dan akuntabilitas menjadi pilar utama dalam seluruh aspek tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik. Transparansi berarti pemerintah membuka akses informasi yang jelas, lengkap, dan mudah diakses oleh masyarakat, sehingga proses dan keputusan yang diambil dapat dipahami dengan baik. Akuntabilitas berarti setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh pemerintah harus dapat dipertanggungjawabkan dan diaudit, serta pemerintah siap memberikan penjelasan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan. Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, diharapkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah akan meningkat, mendorong partisipasi yang lebih luas, dan pada akhirnya mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan rakyat.

Misi 4 : Meningkatkan Kualitas Lingkungan Hidup dan Pembangunan Infrastruktur yang Terintegrasi

Misi ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara pelestarian alam dan kemajuan dalam pembangunan fisik wilayah. Kualitas lingkungan hidup yang baik menjadi dasar penting bagi keberlangsungan hidup masyarakat, karena berkaitan langsung dengan ketersediaan udara bersih, air layak konsumsi, lahan subur, serta ekosistem yang sehat. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya alam, pengendalian pencemaran, konservasi keanekaragaman hayati, serta mitigasi terhadap dampak perubahan iklim. Langkah ini tidak hanya menjamin

keberlanjutan lingkungan bagi generasi saat ini dan mendatang, tetapi juga mendukung terciptanya kualitas hidup yang lebih baik bagi masyarakat secara keseluruhan.

Di sisi lain, pembangunan infrastruktur yang terintegrasi diperlukan untuk mendukung konektivitas antarwilayah, memperlancar mobilitas masyarakat dan barang, serta meningkatkan akses terhadap layanan dasar seperti pendidikan, kesehatan, air bersih, dan sanitasi. Terintegrasi dalam pembangunan infrastruktur berarti setiap pembangunan dilakukan secara terpadu, memperhatikan tata ruang, daya dukung lingkungan, dan kebutuhan jangka panjang. Hal ini bertujuan agar infrastruktur yang dibangun tidak hanya fungsional dan efisien, tetapi juga selaras dengan prinsip pembangunan berkelanjutan.

Dengan kombinasi antara lingkungan hidup yang terjaga dan infrastruktur yang terencana dengan baik, diharapkan pembangunan daerah dapat berlangsung secara seimbang, inklusif, dan berkelanjutan.

Misi 5 : Menjaga Stabilitas Ketentraman dan Ketertiban Umum

Misi ini merupakan langkah penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi seluruh masyarakat. Dengan meningkatkan koordinasi antara pemerintah, aparat keamanan, dan masyarakat, kita dapat memastikan bahwa ketertiban umum selalu terjaga. Program-program keamanan berbasis masyarakat seperti patroli lingkungan dan pengawasan warga, melalui upaya ini diharapkan membantu meminimalisir potensi konflik dan kriminalitas di Kabupaten Bandung.

Dinas Ketenagakerjaan disamping melaksanakan urusan rutin kedinasan Perangkat Daerah ini juga merupakan instansi teknis yang melaksanakan salah satu urusan rumah tangga daerah dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Lingkup pelayanannya berada pada lingkup *pre, during* dan *post employment*, yaitu pelayanan kepada masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan sampai dengan penempatan pada lowongan kerja yang tersedia hingga setelah bekerja.

Berdasarkan uraian misi Pembangunan daerah Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung memiliki keterkaitan dengan misi pembangunan ke-dua yaitu

"Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Inklusif dan Mendorong Ketahanan Pangan Melalui Produksi Pangan Lokal yang Berkelanjutan"

Dalam rangka pencapaian Misi Pembangunan 2 yaitu Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Inklusif dan Mendorong Ketahanan Pangan Melalui Produksi Pangan Lokal yang Berkelanjutan, maka tujuan dan sasaran pembangunan untuk mendukung misi 2 sebagai berikut:

Tujuan Pembangunan 2: Terwujudnya Perekonomian yang Inklusif dan Berketahanan Pangan

Sasaran Pembangunan:

1. Meningkatnya Pertumbuhan Sektor Unggulan
2. Meningkatnya Daya Tarik Investasi Daerah
3. Menurunnya Tingkat Pengangguran
4. Meningkatnya Ketahanan Pangan yang Berkelanjutan

Gambar 2. 9 Casecading Misi Pembangunan 2

Misi 2	Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Inklusif dan Mendorong Ketahanan Pangan Melalui Produksi Pangan Lokal yang Berkelanjutan			
Tujuan	Terwujudnya Perekonomian yang Inklusif dan Berketahanan Pangan			
Indikator Tujuan	1. Laju Pertumbuhan Ekonomi 2. Gini Rasio			
Sasaran	Meningkatnya Pertumbuhan Sektor Unggulan	Meningkatnya Daya Tarik Investasi Daerah	Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatnya Ketahanan Pangan yang Berkelanjutan
Indikator Sasaran	Kontribusi sektor unggulan terhadap PDRB (Industri Pengolahan; Pertanian, Kehutanan dan Perikanan; Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum)	*Incremental Capital Output Ratio* (ICOR)	Tingkat Pengangguran Terbuka	1. Indeks Ketahanan Pangan 2. Skor PPh Konsumsi
Prioritas Pembangunan	Peningkatan Daya Saing Sektor Unggulan		Perluasan Lapangan Kerja	Peningkatan Ketahanan Pangan

Sumber : RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029

Kondisi ekonomi Kabupaten Bandung yang tumbuh cukup baik, namun belum sepenuhnya inklusif, menggambarkan adanya dinamika yang kompleks dalam proses pembangunan daerah. Ketimpangan distribusi ekonomi, dominasi sektor informal dan belum optimalnya penyerapan tenaga kerja yang ditunjukkan dengan rendahnya angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bandung dibandingkan dengan Provinsi menunjukkan

Kabupaten Bandung sudah lebih baik daripada Provinsi Jawa Barat. Selain itu, perubahan struktur ekonomi dari pertanian ke industri meskipun berkontribusi terhadap peningkatan nilai tambah dan peluang investasi, juga menimbulkan tantangan dalam hal distribusi kesejahteraan antar sektor dan antarwilayah. Tantangan lainnya adalah terjadinya konversi lahan pertanian, tren penurunan luas lahan dan produksi pangan, khususnya padi yang menjadi tulang punggung ketahanan pangan lokal, serta ancaman perubahan iklim berisiko mengganggu ketersediaan dan stabilitas pangan daerah. Namun demikian sampai saat ini Kabupaten Bandung masih memiliki potensi lahan dan komoditas unggulan yang berkontribusi besar terhadap provinsi seperti hortikultura, perkebunan, peternakan dan biofarmaka.

Rumusan tujuan di atas menerjemahkan tujuan pembangunan yang menekankan pertumbuhan ekonomi yang merata dan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa ada yang terpinggirkan. Hal ini diwujudkan melalui pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), peningkatan akses terhadap lapangan pekerjaan yang layak, peningkatan promosi potensi daerah agar meningkatnya investor masuk, penguatan sektor unggulan, pemanfataan produk lokal secara massal serta pemerataan kesempatan dalam berbagai sektor ekonomi. Selain itu, inklusivitas ekonomi juga mencakup pengurangan kesenjangan sosial dengan memastikan kelompok rentan, seperti perempuan, penyandang disabilitas, dan masyarakat berpenghasilan rendah dapat berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas ekonomi. Dengan adanya perekonomian yang inklusif,

diharapkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi meningkat secara berkelanjutan sehingga dapat berkontribusi mewujudkan misi pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 8% pada tahun 2029.

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan ini, dirumuskan sasaran pembangunan pertama yaitu meningkatnya pertumbuhan sektor unggulan mencerminkan perkembangan positif dalam bidang-bidang ekonomi yang memiliki potensi besar untuk mendorong kesejahteraan masyarakat dan daya saing daerah maupun nasional. Sektor-sektor yang
diarahkan menjadi sektor unggulan di Kabupaten Bandung yaitu Pertanian Modern, Industri Pengolahan berbasis Industri Hijau dan Pariwisata didorong melalui kebijakan yang mendukung inovasi, investasi serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, penguatan infrastruktur dan akses pasar yang lebih luas juga menjadi faktor penting
dalam mempercepat pertumbuhan sektor unggulan. Dengan berkembangnya sektor-sektor strategis ini, diharapkan perekonomian dapat menyasar masyarakat secara inklusif.

Sasaran pembangunan kedua yaitu meningkatnya daya tarik investasi daerah mengindikasikan meningkatnya minat investor untuk menanamkan modal di suatu wilayah, yang didukung oleh kebijakan pemerintah yang kondusif, infrastruktur yang memadai, serta iklim usaha yang stabil. Upaya ini dilakukan melalui penyederhanaan regulasi perizinan, pemberian insentif bagi investor, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat mendukung sektor industri dan ekonomi lokal. Selain itu, optimalisasi potensi unggulan daerah, seperti sumber daya alam, pariwisata, dan industri kreatif, juga menjadi faktor penting dalam menarik investasi. Dengan meningkatnya investasi di daerah, diharapkan pertumbuhan ekonomi semakin pesat, lapangan kerja bertambah, serta meningkatkan daya saing daerah Kabupaten Bandung.

Sasaran pembangunan ketiga yaitu menurunnya tingkat pengangguran merepresentasikan adanya peningkatan kesempatan kerja yang lebih luas

bagi masyarakat, yang didukung oleh pertumbuhan ekonomi, investasi, serta pengembangan sektor-sektor produktif. Upaya ini dilakukan melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan keterampilan agar tenaga kerja lebih siap bersaing di pasar kerja. Selain itu, kebijakan pemerintah yang mendorong pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta investasi di berbagai sektor strategis, turut berkontribusi dalam menciptakan lapangan kerja baru. Dengan semakin berkurangnya angka pengangguran, diharapkan kesejahteraan masyarakat meningkat, daya beli menguat, serta stabilitas ekonomi dan sosial dapat terjaga secara berkelanjutan.

Sasaran pembangunan keempat yaitu meningkatnya ketahanan pangan yang berkelanjutan, hal ini mencerminkan kemampuan suatu daerah dalam memastikan ketersediaan, akses, dan pemanfaatan pangan secara merata bagi seluruh masyarakat dalam jangka panjang. Upaya ini dilakukan melalui peningkatan produksi pertanian, perikanan, dan peternakan berbasis sumber daya lokal dengan menerapkan teknologi yang ramah lingkungan serta praktik pertanian berkelanjutan. Selain itu, penguatan sistem distribusi dan pemasaran hasil pangan lokal juga menjadi faktor penting untuk menjaga stabilitas harga dan ketersediaan pangan di berbagai wilayah. Dengan ketahanan pangan yang semakin kuat, diharapkan kesejahteraan petani dan pelaku usaha lokal meningkat, ketergantungan pada impor berkurang, serta ketahanan ekonomi masyarakat menjadi lebih baik dalam menghadapi berbagai tantangan global.

Tabel 2. 20 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Pembangunan RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 (Misi 2)

VISI	MISI	NO	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL 2024	TARGET TAHUN					
							2025	2026	2027	2028	2029	2030
Terwujudnya Kabupaten Bandung Lebih Bangkit, Edukatif, Dinamis, Agamis dan Sejahtera (BEDAS), Maju dan Berkelanjutan Menuju Indonesia Emas	Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Inklusif dan Mendorong Ketahanan Pangan Melalui Produksi Pangan Lokal yang Berkelanjutan	T.2	Terwujudnya Perekonomian yang Inklusif dan Berketahanan Pangan	Laju Pertumbuhan Ekonomi	%	5,04	4,90-5,25	5,33-6,20	5,41-7,04	5,45-7,50	5,61-7,96	5,68-6,27
				Gini Rasio	Poin	0,346	0,339-0,352	0,338-0,351	0,337-0,350	0,336-0,349	0,335-0,348	0,334-0,347
		S.2.3	Menurunnya Tingkat Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	6,36	6,15-6,70	6,00-6,56	5,83-6,41	5,68-6,29	5,52-6,14	5,39-6,03

Sumber : RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029

2.2.4 Telaahan Dokumen RTRW Kabupaten Bandung tahun 2024-2044

2.2.4.1 Tujuan, Kebijakan dan Strategi Penataan Ruang Kabupaten Bandung.

Sebagai bagian integral dari Kawasan Strategis Nasional (KSN) Cekungan Bandung, Kabupaten Bandung menghadapi tantangan sekaligus peluang dalam mengoptimalkan tata ruang untuk mendukung pembangunan berkelanjutan. Sub bab ini menguraikan tujuan penataan ruang yang berfokus pada keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, pelestarian lingkungan, dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Kebijakan dan strategi yang dirumuskan tidak hanya memperhatikan aspek lokal, tetapi juga keterkaitan regional dengan kabupaten/kota sekitar, serta keselarasan dengan rencana pembangunan provinsi dan nasional. Melalui pendekatan terpadu, penataan ruang Kabupaten Bandung diarahkan untuk menciptakan kawasan yang kompetitif, layak huni, dan berwawasan lingkungan, sekaligus menjawab isu-isu strategis di tingkat regional.

Tabel 2. 21 Isu Strategis Penataan Ruang RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044

Komponen	Muatan RTRW
Tujuan Penataan Ruang	1. Menjadikan Kabupaten Bandung sebagai bagian Kawasan Strategis Nasional (KSN) Cekungan Bandung dengan lingkungan hidup berkualitas tinggi, melalui: a. Optimalisasi potensi sektor industri, pertanian, dan pariwisata yang berwawasan lingkungan dan berdaya saing. b. Pemenuhan kriteria permukiman layak huni di perkotaan maupun perdesaan. 2. Keseimbangan Ekonomi-Lingkungan: Memastikan pembangunan selaras dengan daya dukung lingkungan, mitigasi perubahan iklim, dan pelestarian keanekaragaman hayati. 3. Keselarasan dengan Rencana Pembangunan: Mengacu pada RTRW Provinsi Jawa Barat 2022-2042, RPJPD (2005-2025), dan RPJMD (2021-2026) dengan visi "Kabupaten Bandung Repeh Rapih Kerta Raharja 2025" dan "BEDAS" (Bangkit, Edukatif, Dinamis, Sejahtera). Kebijakan Penataan Ruang Kabupaten Bandung.
Kebijakan Penataan Ruang	1. Pengembangan Pusat Kegiatan Pelayanan: Membangun hierarki pusat permukiman (PKN, PKL, PPK, PPL) sebagai penyeimbang kawasan metropolitan. 2. Pemantapan Prasarana Transportasi: Meningkatkan kualitas transportasi perkotaan, regional, dan angkutan massal

Komponen	Muatan RTRW
	berkelanjutan. 3. Sarana Prasarana Terpadu: Pengelolaan sumber daya air, energi terbarukan, telekomunikasi, drainase, dan mitigasi bencana. 4. Keterpaduan Kegiatan Budidaya: Menyelaraskan pembangunan dengan daya dukung lingkungan dan pelestarian kawasan lindung. 5. Pengembangan Kawasan Strategis Ekonomi: Alokasi ruang untuk kegiatan sosial-ekonomi dan pelestarian lingkungan. 6. Pengendalian Pemanfaatan Ruang: Ketat di kawasan lindung, rawan bencana, resapan air, serta penerapan insentif/disinsentif..
Kebijakan Penataan Ruang	1. Pengembangan Pusat Kegiatan: Penetapan hierarki permukiman dan integrasi kawasan perkotaan-perdesaan. 2. Transportasi Berkelanjutan: Pengembangan angkutan massal, simpul transit multimodal, dan peningkatan kapasitas jalan. 3. Infrastruktur Terpadu: Pengelolaan air berbasis DAS, energi terbarukan, sistem drainase, dan pengolahan limbah. 4. Pelestarian Lingkungan: Rehabilitasi kawasan lindung, pengendalian industri ramah lingkungan, dan penyediaan ruang terbuka hijau (minimal 30% di perkotaan). 5. Kawasan Strategis Ekonomi: Pengembangan kawasan terpadu untuk agribisnis, pariwisata, dan industri berbasis teknologi. 7. Pengendalian Ruang: Zonasi ketat, penegakan sanksi pelanggaran RTRW, dan resolusi konflik ruang.

Sumber: Perda Kab. Bandung Nomor 1 Tahun 2024 tentang RTRW Kabupaten Bandung Tahun 2024-2044

2.2.4.2 Struktur Ruang Kabupaten Bandung

Struktur ruang Kabupaten Bandung dirancang untuk menciptakan tata kelola wilayah yang terintegrasi dan berkelanjutan, mencakup sistem pusat permukiman dan jaringan prasarana yang mendukung perkembangan fisik, ekonomi, dan sosial. Dalam dokumen RTRW 2023- 2043, struktur ruang ini dibagi menjadi dua komponen utama: sistem pusat permukiman, yang mencakup hierarki pelayanan dari Pusat Kegiatan Nasional (PKN) hingga Pusat Pelayanan Lingkungan (PPL), serta sistem jaringan prasarana, meliputi transportasi, energi, telekomunikasi, sumber daya air, dan infrastruktur pendukung lainnya. Perencanaan ini bertujuan untuk memperkuat keterkaitan antarwilayah, mengoptimalkan potensi lokal, dan mengatasi tantangan regional seperti kesenjangan aksesibilitas, ketahanan lingkungan, serta integrasi dengan kawasan strategis nasional seperti Cekungan Bandung.

Tabel 2. 22 Isu Strategis Struktur Ruang RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044

Komponen	Muatan RTRW
	1. Pusat Kegiatan Nasional (PKN) Kawasan perkotaan yang melayani skala internasional, nasional, atau beberapa provinsi. Wilayah yang direncanakan: a. Soreang-Kutawaringin-Katapang-Margahayu-Margaasih b. Cileunyi-Rancaekek c. Cicalengka d. Majalaya-Ciparay e. Baleendah-Dayeuhkolot-Bojongsoang f. Banjaran. 2. Pusat Kegiatan Lokal (PKL) Kawasan perkotaan yang melayani skala kabupaten atau beberapa kecamatan. Wilayah yang direncanakan: a. Ciwidey b. Pangalengan. 3. Pusat Pelayanan Kawasan (PPK) Pusat permukiman yang melayani skala kecamatan. Wilayah yang direncanakan: a. Cimenyan b. Cangkuang. 4. Pusat Pelayanan Lingkungan (PPL) Pusat permukiman yang melayani skala antar desa. Wilayah yang direncanakan: a. Arjasari b. Cikancung c. Cimaung d. Ibun e. Kertasari f. Nagreg g. Pacet h. Pameungpeuk i. Paseh j. Rancabali k. Solokanjeruk. 1. Sistem Jaringan Transportasi a. Jalan: 1. Pemeliharaan & Pembaruan: a. Jalan Arteri Primer (misalnya, Akses Tol Cileunyi-Bandung, Batujajar-Soreang). b. Jalan Kolektor Primer (misalnya, Jalan Bandung-Kopo-Soreang, Jalan Banjaran-Pangalengan). 2. Pengembangan & Pembangunan: a. Jalan Lingkar Selatan Bandung. b. Jalan Poros Barat-Timur Bojongsoang. c. Jalan Akses Tol Margaasih II. b. Kereta Api: 1. Jalur Baru: a. Ciwidey-Rancabuaya. b. Jakarta-Bandung Cepat (Stasiun Tegalluar).

Komponen	Muatan RTRW
	c. Data Eksisting terdapat 683 menara seluler (301 berizin, 493 terawat). d. Target Akhir Perencanaan, Direncanakan pembangunan 90 menara bersama (270 BTS) untuk memenuhi kebutuhan minimal 2.318 BTS atau 773 menara bersama. 4. Sistem Jaringan Sumber Daya Air a. Sistem Jaringan Irigasi 1. Pemeliharaaan jaringan irigasi primer: Saluran Induk Ciwalengke, Saluran Primer misalnya Baros, Buahbatu, Cangkuang. 2. Pemeliharaaan jaringan irigasi sekunder: Ruas B.RMK.0-1, Saluran Sekunder misalya Babakan, Bojongkunci, Ciasana Kiri. b. Jaringan Pengendalian Banjir 1. Pemeliharaaan jaringan pengendali banjir misalnya, Oxbow Babakan Patrol, Bantarsari, Bojongsoang. 2. Pengembangan eksisting jaringan pengendali banjir misalnya, floodway cisangkuy. c. Bangunan Sumber Daya Air 1. Pemeliharaan bangunan misalnya, Bendung Cigadong, Daerah Irigasi Astana, Daerah Pengamatan Astana Gantung, Kolam Retensi Lamajan, Situ Cileunca, Waduk Santosa. 2. Pengembangan eksisting misalnya, Bendung Daerah Irigasi Cibeureum. 3. Pembangunan bangunan misalnya, Situ Aul, Waduk Andir, Waduk Cisondari. d. Sistem Pengendalian Banjir 1. Pemliharaan bangunan misalnya, Polder Bojong Citepus, Cieunteung, Citepus, Parung Halang. 2. Pengembangan eksisting Terowongan Nanjung. 3. Pembangunan bangunan misalnya, Kolam Retensi Cilampeni, Kolam Retensi Citarik, Polder Cigede, Polder Tegalluar. 5. Sistem Jaringan Prasarana Lainnya a. Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) 1. Penyusunan Rencana, Kebijakan, Strategi dan Teknis SPAM Kecamatan Pasirjambu dan Kecamatan Lainnya. 2. Pembangunan SPAM Jaringan Perpipaan di Kawasan Perkotaan misalnya SPAM Sinumbra, Kecamatan Rancabali, SPAM Regional Bandung Raya, Kecamatan Cimaung, Ciparay, dan Soreang. 3. Perluasan SPAM Jaringan Perpipaan di Kawasan Perkotaan yang memiliki potensi berdasarkan kajian teknis. 4. Operasi dan Pemeliharaan SPAM di Kawasan Perkotaan misalnya, SPAM Sinumbra, Kecamatan Rancabali, SPAM Regional Bandung Raya. 5. Peningkatan SPAM Jaringan Perpipaan di Kawasan Perkotaan di Kabupaten Bandung 6. Pembangunan SPAM Jaringan Perpipaan di Kawasan Perdesaan yang memiliki potensi berdasarkan kajian teknis 7. Perluasan SPAM Jaringan Perpipaan di Kawasan Perdesaan Wilayah yang belum terlayani oleh sistem pelayanan air minum Perumda Tirta Raharja Kabupaten Bandung 8. *Operasi dan Pemeliharaan SPAM di Kawasan Perdesaan di Seluruh* Kecamatan 9. Pembangunan Baru SPAM Bukan Jaringan Perpipaan di Kawasan Perdesaan yang memiliki potensi berdasarkan kajian teknis

Komponen	Muatan RTRW
	10. Pembangunan Unit Air Baku Bangunan Penampung Air Sadu di Kecamatan Soreang, Reservoir Ciwidey di Kecamatan Ciwidey, Reservoir SPAM Cinyusu di Kecamatan Cicalengka. 11. Operasi dan Pemeliharaan Unit Air Baku misalnya Bangunan Penampung Air Sadu di Kecamatan Soreang, Intake Murci SPAM Kutawaringin di Kecamatan Kutawaringin, Mata Air Cibelah di Kecamatan Kertasari. 12. Pembangunan Unit Produksi IPA Sadu di Kecamatan Soreang 13. Operasi dan Pemeliharaan Unit Air Produksi misalnya Bangunan Penampung Air Jalak Harupat di Kecamatan Kutawaringin, Bangunan Penampung Air Soreang di Kecamatan Soreang, IPA Sadu di Kecamatan Soreang. b. Sistem Pengelolaan Air Limbah (SPAL) 1. Sistem Air Limbah Non Domestik Pembangunan sistem pengelolaan air limbah non domestik pada Kegiatan industri di Kabupaten Bandung serta Pembangunan IPAL Rancaekek 2. Sistem Air Limbah Domestik a. Rehabilitasi IPAL Buninagara dan IPAL Soreang b. Operasi dan pemeliharaan IPAL Bojongsoang dan IPLT Cibeet c. Penyediaan Sarana dan Prasarana IPAL Regional Lagadar dan IPLT Soreang c. Sistem Jaringan Persampahan 1. Rencana Pembangunan Stasiun Peralihan Antara (SPA) Bojongsoang, Cicalengka, Jelegong, Kutawaringin, dan Majalaya; 2. Rencana Pembangunan Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) Regional Legoknangka; 3. Pengembangan Eksisting Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) Babakan Ciparay; 4. Rencana Pembangunan Tempat Pengelolaan Sampah Reuse, Reduce, Recycle (TPS3R) BLK dan Daraulin; 5. Pengembangan Eksisting Tempat Pengelolaan Sampah Reuse, Reduce, Recycle (TPS3R) Citaliktik, Margahayu Tengah, Katapang, Kutawaringin, Margahayu Selatan, dan Soreang; 6. Pemeliharaan Tempat Pengelolaan Sampah Reuse, Reduce, Recycle (TPS3R) Neglasari, Oxbow Cicukang Mekarrahayu, dan UPT Pengelolaan dan Pemanfaatan Sampah d. Sistem Jaringan Evakuasi Bencana Sistem jaringan evakuasi bencana sesuai Peraturan Menteri ATR/Kepala BPN No. 11 Tahun 2021. Isu strategis ini dibagi menjadi dua bagian besar: jalur evakuasi dan tempat evakuasi, serta dikaitkan dengan wilayah risiko bencana. Adapun muatannya sebagai berikut. 1. Jalur Evakuasi, Jalur evakuasi menggunakan jaringan jalan utama dan lingkungan dengan lebar 12–18 meter, dilengkapi papan petunjuk arah. Dibutuhkan survei teknis untuk penetapan jalur. a. Jalan Adipati Agung (Baleendah) b. Jalan Banjaran – Pangalengan c. Jalan Rancaekek – Cileunyi – Cicalengka 2. Tempat Evakuasi, Menggunakan bangunan publik dan/atau ruang terbuka sebagai tempat aman saat bencana. Fasilitas pendukung seperti pos kesehatan dan dapur umum harus disiapkan. Misalnya berada di lokasi sebagai berikut. a. Gedung PMI Kab. Bandung (Soreang) b. Masjid Baleendah c. Kantor Camat Majalaya 3. Wilayah Risiko Bencana, Perlu penyesuaian sistem evakuasi berdasarkan jenis risiko dominan di wilayah tersebut: gerakan tanah, banjir, gempa, aliran lahar, puting beliung. Misalnya berada di lokasi sebagai berikut. a. Banjir: Baleendah, Bojongsoang, Dayeuhkolot

Komponen	Muatan RTRW
	b. Gerakan tanah: Pangalengan, Kertasari c. Puting beliung: Soreang 4. Sosialisasi & Mitigasi, Sosialisasi dan edukasi masyarakat terhadap mekanisme evakuasi dan mitigasi bencana sangat penting agar sistem berjalan efektif.
	e. Sistem Drainase 1. Penyusunan Rencana Induk Sistem Drainase Perkotaan di Kabupaten Bandung 2. Penyusunan *outline plan* pada kawasan genangan di Kabupaten Bandung 3. Penyediaan dan pemanfaatan jaringan drainase yang terpisah dari saluran air limbah di Kabupaten Bandung 4. Pembangunan sistem drainase perkotaan dan lingkungan di Kabupaten Bandung 5. Peningkatan sistem drainase perkotaan dan lingkungan di Kabupaten Bandung 6. Operasi dan pemeliharaan sistem drainase perkotaan dan lingkungan di Kabupaten Bandung 7. Pengaturan sistem jaringan drainase sesuai hierarki dan terintegrasi dengan badan air penerima di Kabupaten Bandung

Sumber: RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044, Tahun 2024

2.2.4.3 Rencana Pola Ruang Kabupaten Bandung

Pola ruang Kabupaten Bandung merupakan perwujudan rencana distribusi peruntukan ruang dalam wilayah kabupaten yang mengintegrasikan fungsi lindung dan fungsi budi daya secara berimbang dan berkelanjutan. Penetapan pola ruang ini didasarkan pada prinsip-prinsip pengelolaan ruang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang. Rencana pola ruang tidak hanya memperhatikan aspek daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup, namun juga mengakomodasi kebutuhan pembangunan sosial, ekonomi, dan infrastruktur secara terarah. Dalam perencanaannya, pola ruang Kabupaten Bandung terbagi menjadi dua komponen utama, yaitu kawasan lindung dan kawasan budi daya, yang dirancang untuk menjaga kelestarian lingkungan sekaligus mendorong pertumbuhan wilayah secara terpadu. Berikut merupakan penjelasan muatan rencana pola ruang RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044.

Tabel 2. 23 Isu Strategis Rencana Pola Ruang RTRW Kabupaten Bandung Tahun 2024-2044

Komponen	Muatan RTRW
	1. Badan Air Pemanfaatan meliputi normalisasi, peningkatan kapasitas, operasi dan pemeliharaan situ/waduk/embung, serta rehabilitasi. Total luas: 821 Ha. Contoh lokasi: Sungai Citarum, Situ Cisanti, Waduk Cileunca. 2. Hutan Lindung Perlindungan tata air dan pencegahan bencana. Luas ±34.137 Ha. Kegiatan: pengendalian pemanfaatan, pemantapan batas, rehabilitasi. Lokasi: Arjasari, Banjaran, Cilengkrang, Kertasari, Pangalengan, dll 3. Kawasan Perlindungan Setempat Penertiban bangunan di sempadan, pengamanan DAS, penegasan sempadan danau/waduk dan mata air (jarak min. 50–200 m). Luas ±1.241 Ha. Contoh: Situ Patenggang, Waduk Citarik, Sub DAS Cisangkuy di Cimaung dan Pangalengan. 4. Kawasan Konservasi Fungsi utama pelestarian hayati dan ekosistem. Total luas ±16.197 Ha. Meliputi: • Cagar Alam (Contoh: Gunung Tilu, Kertasari) • Taman Hutan Raya (THR Ir. H. Juanda – Cimenyan) • Taman Wisata Alam Taman Buru (Cicalengka, Nagreg) Perlindungan tata air dan pencegahan bencana. Luas ±34.137 Ha. Kegiatan: pengendalian pemanfaatan, pemantapan batas, rehabilitasi. Lokasi: Arjasari, Banjaran, Cilengkrang, Kertasari, Pangalengan, dll. 5. Kawasan Perlindungan Setempat Penertiban bangunan di sempadan, pengamanan DAS, penegasan sempadan danau/waduk dan mata air (jarak min. 50–200 m). Luas ±1.241 Ha. Contoh: Situ Patenggang, Waduk Citarik, Sub DAS Cisangkuy di Cimaung dan Pangalengan. 6. Kawasan Konservasi Fungsi utama pelestarian hayati dan ekosistem. Total luas ±16.197 Ha. Meliputi: • Cagar Alam (Contoh: Gunung Tilu, Kertasari) • Taman Hutan Raya (THR Ir. H. Juanda – Cimenyan) • Taman Wisata Alam Taman Buru (Cicalengka, Nagreg) 7. Hutan Produksi Fungsi: produksi hasil hutan, resapan air, lapangan kerja. • Tetap: 335 Ha (Arjasari, Paseh, dll) • Terbatas: 72 Ha (Rancabali). Kegiatan: pengelolaan berbasis masyarakat, pengembangan komoditas, pengendalian ruang. 8. Pertanian Total luas: ±75.675 Ha. • Tanaman pangan: 22.582 Ha (tersebar hampir di semua kecamatan) • Hortikultura: 13.482 Ha (Pasirjambu, Nagreg, dll) • Perkebunan: 39.445 Ha (Rancabali, Pangalengan, Kertasari, dll) 9. Peternakan Luas: 166 Ha. • Ternak besar (sapi, kerbau): Cimaung, Pangalengan, dll • Ternak kecil (kambing, domba): Ciwidey, Pacet, Ibun, dll • Unggas: Cicalengka, Majalaya, Banjaran, dll. Tersedia RPH di seluruh kecamatan. 10. Perikanan Luas: 130 Ha (Bojongsoang). • Budidaya ikan: Ibun, Majalaya, Pacet, dll • Budidaya di situ/waduk: Rancabali, Kertasari, dll • Pembenihan: Pacet, Ciparay • Pengolahan hasil: Banjaran, Cileunyi, Majalaya, dll.

Komponen	Muatan RTRW
	11. Pertambangan dan Energi Luas: 487 Ha. • Tambang batuan: Baleendah, Nagreg, dll • Tambang logam (emas): Kutawaringin, Pasirjambu, Pangalengan • Energi (panas bumi): Kamojang (Ibun), Patuha (Pasirjambu), Wayang Windu (Pangalengan), dll. 12. Industri Luas: 4.615 Ha. • Industri besar: Katapang, Majalaya, Rancaekek, dll • Menengah: Arjasari, Pacet, dll • Kecil/Mikro: seluruh kecamatan. Fokus: industri rumah tangga, makanan, non-air intensive. 13. Pariwisata Luas: 630 Ha. • Kawasan Strategis & Kawasan Pengembangan. Lokasi: Rancabali, Ciwidey, Soreang, Baleendah, Jelekong, dll. Fokus: wisata alam, budaya, petualangan, dan agrowisata.

Sumber: RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044, Tahun 2024

2.2.4.4 Pengembangan Kawasan Strategis

Pengembangan Kawasan Strategis Kabupaten Bandung merupakan upaya penataan ruang yang diarahkan untuk mendorong pemanfaatan ruang yang memiliki nilai strategis tinggi, baik dari aspek ekonomi, sosial-budaya, lingkungan hidup, maupun pertahanan dan keamanan. Kawasan strategis ditetapkan karena memiliki peran penting terhadap pembangunan wilayah secara keseluruhan dan memerlukan perlakuan khusus dalam pengelolaan ruangnya. Penetapan kawasan ini didasarkan pada kebijakan nasional, provinsi, maupun lokal serta mempertimbangkan potensi, keterkaitan antarwilayah, dan daya dukung lingkungan. Dalam RTRW Kabupaten Bandung 2023–2043, kawasan strategis terbagi ke dalam tiga tingkatan, yaitu kawasan strategis nasional, provinsi, dan kabupaten, yang masing-masing memiliki arah dan prioritas pengembangan sesuai karakteristik wilayahnya. Berikut merupakan penjelasan muatan kawasan strategis RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044.

Tabel 2. 24 Isu Trategis Kawasan Strategis RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044

Komponen	Muatan RTRW
	Cekungan Bandung – Termasuk seluruh wilayah Kabupaten Bandung dalam konteks Metropolitan Bandung Raya. Kepentingan: Ekonomi nasional. Arah pengembangan: • Perlindungan fungsi lindung melalui pengaturan zonasi • Revitalisasi kawasan perdagangan dan jasa • Pengembangan pembangunan vertikal • Menjadi kawasan ekonomi bersaing regional • Sinergi pembangunan dan infrastruktur antarwilayah
	Kawasan Bandung Utara (KBU) – Ketinggian di atas 750 mdpl (sebagian Cileunyi, Cimenyan, Cilengkrang). Kepentingan: Konservasi dan pengendalian pemanfaatan ruang. Arah pengembangan: • Rehabilitasi dan revitalisasi fungsi konservasi (hutan lindung) • Pembatasan alih fungsi lahan • Diatur dalam Perda Jabar No. 2 Tahun 2016 dan revisi Pergub Jabar No. 21 Tahun 2009
	1. Kawasan Terpadu Permukiman Tegalluar (KTPT) – 3.667 Ha (Cileunyi, Bojongsoang, Rancaekek, Solokanjeruk). Fungsi: Kawasan kota baru – permukiman skala besar, industri, rekreasi, komersial, dan TOD. Pengembangan: • TOD Tegalluar 486 Ha • IPAL kawasan industri • Drainase & pengendalian banjir • Pembangunan jalan tol dan stasiun kereta cepat Jakarta–Bandung • Penyusunan RDTR & pengelolaan kawasan berbasis investasi publik-swasta 2.Kawasan Perkotaan Soreang Terpadu (KSTB) – ±11.785 Ha. Fungsi: Pusat pemerintahan, komersial, ekonomi daerah. Konsep: Compact City & Sustainable Development. Pengembangan: • CBD, universitas, RS, pusat seni budaya & olahraga • Sarana MICE (konferensi, pameran, dll.) • Rusunawa & rusunami • Infrastruktur dasar (RTH, drainase, WWTP, pompa, kolam retensi)
	Kabupaten – Lingkungan Kawasan Bandung Selatan (KBS) – Berbasis konservasi dan lingkungan hidup. Kepentingan: Daya dukung & keseimbangan ekologi. Arah pengembangan: • Peningkatan fungsi konservasi dan pelestarian keanekaragaman hayati • Pengembangan wisata alam berkelanjutan • Sentra pertanian ramah lingkungan • Pengendalian konversi kawasan budidaya yang melebihi daya dukung lingkungan.

Sumber: RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044, Tahun 2024

2.2.5 Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan pelayanan Perangkat Daerah kabupaten/kota.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) menjadi instrumen penting dalam memastikan kebijakan pembangunan yang berkelanjutan, sejalan dengan tujuan global Sustainable Development Goals (SDGs). Di tengah tantangan global seperti perubahan iklim, degradasi lingkungan, dan ketimpangan sosial, KLHS berperan dalam menilai dampak kebijakan sejak tahap perencanaan agar tidak merusak ekosistem dan kesejahteraan masyarakat. Dengan pendekatan ini, KLHS tidak hanya relevan secara nasional, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian target SDGs.

Sejak tahun 2016, Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) 2015-2030 secara resmi menggantikan *Millenium Development Goals (MDGs*) yang telah berakhir. SDGs merupakan kelanjutan dari MDGs, tetapi dengan cakupan yang lebih luas. Jika MDGs hanya memiliki 8 tujuan, SDGs menetapkan 17 tujuan dengan 169 target yang dirancang untuk lebih responsif terhadap kebutuhan global. SDGs berfokus pada tiga aspek utama pembangunan berkelanjutan, yaitu pertumbuhan ekonomi, inklusi sosial, dan perlindungan lingkungan. SDGs disusun sebagai kelanjutan dari keberhasilan MDGs dan mencakup lebih banyak aspek kehidupan. Pelaksanaannya didasarkan pada lima pilar utama, yaitu manusia, planetkesejahteraan, perdamaian, dan kemitraan. Untuk mencapai target pada tahun 2030, ditetapkan 17 tujuan global sebagai pedoman utama.

Gambar 2. 10 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TBP)



Sumber: sdgs.bappenas.go.id

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals (SDGs)* adalah upaya global untuk memastikan pembangunan yang berkelanjutan dalam berbagai aspek kehidupan. TPB mencakup berbagai dimensi seperti peningkatan kesejahteraan ekonomi, perlindungan lingkungan hidup, dan keadilan sosial. Dalam rangka mencapai tujuan ini, terdapat 17 tujuan utama yang harus dipenuhi, antara lain penghapusan kemiskinan, peningkatan kualitas pendidikan, serta perlindungan terhadap ekosistem darat dan laut. Kabupaten Bandung sebagai bagian dari komitmen nasional terus berupaya mencapai target TPB dengan berbagai strategi dan kebijakan.

Capaian TPB di Kabupaten Bandung masih menghadapi berbagai tantangan. Dari total 203 indikator yang ditetapkan, sekitar 59,61% telah mencapai target nasional, sementara 27,09% masih belum mencapai target. Selain itu, terdapat 3,45% indikator yang memerlukan pendataan lebih lanjut, dan 9,85% indikator tidak memiliki data. Tantangan utama yang dihadapi meliputi rendahnya akses terhadap sanitasi layak, masih tingginya angka stunting, serta belum optimalnya pemanfaatan potensi ekonomi daerah. Oleh karena itu, strategi ke depan akan difokuskan pada peningkatan pendataan, optimalisasi kebijakan, serta sinergi antar pemangku kepentingan.

Dalam merumuskan isu strategis TPB, Kabupaten Bandung memperhatikan berbagai faktor seperti daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup, kebijakan pembangunan daerah, serta hasil evaluasi capaian TPB. Beberapa isu utama yang diidentifikasi antara lain alih fungsi lahan yang berdampak pada ekosistem, rendahnya kualitas sumber daya manusia akibat kurangnya akses pendidikan berkualitas, serta perlunya peningkatan keterwakilan perempuan dalam pengambilan kebijakan. Isu-isu ini akan menjadi dasar dalam penyusunan strategi pembangunan berkelanjutan yang lebih terarah dan efektif. Muatan KLHS RPJMD tahun 2025-2029 terfokus pada 9 isu PB strategi dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 2. 25 Isu Strategis Berdasarkan KLHS

No	Isu PB Prioritas Berdasarkan 203 Indikator	TPB yang mendukung Isu PB
1	Belum optimalnya akses sanitasi (air minum layak, limbah domestik dan persampahan) sebagai Upaya meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan Kesehatan masyarakat	TPB 6: Akses sanitasi dan air bersih Menjamin Ketersediaan serta Pengelolaan Air Bersih dan Sanitasi yang Berkelanjutan

No	Isu PB Prioritas Berdasarkan 203 Indikator	TPB yang mendukung Isu PB
2	Tingginya alih fungsi lahan menyebabkan semakin menurunnya proporsi tutupan lahan	TPB 15: Ekosistem daratan Melindungi, Merestorasi dan Meningkatkan Pemanfaatan Berkelanjutan Ekosistem Daratan, Mengelola Hutan secara Lestari, Menghentikan Penggurunan, Memulihkan Degradasi Lahan, serta Menghentikan Kehilangan Keanekaragaman Hayati
3	Belum optimalnya pemanfaatan potensi sektor eknomi berakibat kurangnya peningkatan daya saing	TPB 8: Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua
		TPB 9: Industri, inovasi, dan infrstruktur Membangun infrastruktur yang tangguh, mningkatkan industri inklusif dan berkelanjutan, srta mendorong inovasi
		TPB 17: Kemitraan untuk mencapai tujuan Membangun Infrastruktur yang Tangguh, Meningkatkan Industri Inklusif dan Berkelanjutan, serta Mendorong Inovasi
4	Tingginya kerentanan masyarakat miskin dan kualitas konsumsi pangan mengakibatkan prevalensi stunting dan malnutrisi meningkat	TPB 1: Tanpa Kemiskinan Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk apapun
		TPB 2: Mengakhiri kelaparan Menghilangkan Kelaparan, Mencapai Ketahanan Pangan dan Gizi yang Baik, serta Meningkatkan Pertanian Berkelanjutan
5	Rendahnya kualitas SDM (sumber daya manusia) mengakibatkan rendahnya kualitas hidup Masyarakat	TPB 3: Kesehatan yang baik dan kesejahteraan Menjamin Kehidupan yang Sehat dan Meningkatkan Kesejahteraan Seluruh Penduduk Semua Usia
		TPB 4: Pendidikan bermutu Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif dan Merata serta Meningkatkan Kesempatan Belajar Sepanjang Hayat untuk Semua
		TPB 16: Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediaan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan
6	Belum optimalnya tata kelola pemerintah akibat kurangnya keselarasan program antar OPD	TPB 16: Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediaan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan
		TPB 1: Tanpa Kemiskinan Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk apapun
7	Tingginya kerentanan maskrayakat miskin dan kualitas konsumsi pangan mengakibatkan prevalensi stunting dan malnutrisi meningkat	TPB 1: Tanpa Kemiskinan Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk apapun
8	Belum optimalnya pelayanan di fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat	TPB 3: Kesehatan yang baik dan kesejahteraan Menjamin Kehidupan yang Sehat dan Meningkatkan Kesejahteraan Seluruh Penduduk Semua Usia

No	Isu PB Prioritas Berdasarkan 203 Indikator	TPB yang mendukung Isu PB
9	Belum optimalnya pencatatan akta kelahiran sehingga kesulitan dalam memantau angka kelahiran akurat berdampak pada angka fertility rate dan angka kematian ibu meningkat	TPB 16: Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang tangguh Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediaan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan

Sumber : RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029

2.2.6 Permasalahan Pelayanan Disnaker

Berdasarkan hasil analisis permasalahan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja pada masing-masing aspek sesuai dengan kondisi objektif daerah seperti yang telah disajikan pada uraian gambaran umum dan berdasarkan kondisi kabupaten bandung beberapa tahun terakhir, maka permasalahan bidang tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- Kualitas Tenaga Kerja Masih Rendah
- Tantangan Penempatan dan Perluasan Kerja
- Tantangan Hubungan Industrial
- Tantangan Meningkatkan Minat Kewirausahaan

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi, terdapat beberapa tantangan pembangunan dibidang ketenagakerjaan krusial yang perlu mendapatkan perhatian. Setiap tantangan ini saling berkaitan dan memerlukan solusi yang terintegrasi agar pembangunan dapat berjalan secara efektif dan merata.

2.2.6.1 Kualitas Tenaga Kerja masih rendah

Fakta ini dapat dilihat dari komposisi angkatan kerja Tahun 2024 di Kabupaten Bandung menurut tingkat pendidikan. Terlihat dari data pada Tabel 2.14 bahwa Angkatan kerja didominasi oleh mereka yang hanya berpendidikan SD ke bawah. Proporsi terbesar kedua adalah mereka yang memiliki pendidikan sekolah menengah pertama.

Di sisi lain, Pengangguran Terbuka yang relatif tinggi didominasi oleh yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas Umum.

Tabel 2. 26 Angkatan Kerja Kabupaten Bandung Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020 – 2024

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2020	2021	2022	2023	2024
≤SD	578.384	591.458	528.330	611.898	635.700
SMTP	453.015	466.119	399.088	438.468	447.313
SMTA Umum	357.854	386.515	453.085	461.992	418.107

SMTA Kejuruan	179.003	217.833	216.058	211.843	262.174
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	34.232	35.558	49.435	32.442	33.657
UNIVERSITAS	114.888	127.444	162.803	122.114	113.711
JUMLAH	1.717.376	1.824.927	1.808.799	1.878.757	1.910.662

Sumber : BPS Sakernas Tahun 2024

Tabel 2. 27 Pengangguran Terbuka Kabupaten Bandung Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020 – 2024

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2020	2021	2022	2023	2024
≤SD	20.621	29.774	15.497	24.585	21.064
SMTP	39.856	32.909	21.894	22.035	34.302
SMTA Umum	42.656	55.342	46.843	43.077	36.707
SMTA Kejuruan	28.089	20.976	30.251	24.936	23.932
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	7.556	3.840	2.763	2.671	883
UNIVERSITAS	8.624	9.067	9.041	5.125	4.567
JUMLAH	147.402	151.908	126.289	122.429	121.455

Sumber : BPS Sakernas Tahun 2024

Kualitas SDM berkaitan erat dengan kualitas tenaga kerja yang tersedia untuk mengisi kesempatan kerja dimana sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Kualitas tenaga kerja pada suatu daerah dapat dilihat dari tingkat pendidikan penduduk yang telah menyelesaikan S1, S2 dan S3.

Sakernas (2024) menjelaskan bahwa penduduk tidak bekerja dengan pendidikan di bawah SMA dan/atau sederajat berkontribusi sekitar 96 persen dari total penduduk tidak bekerja yang tinggal lebih banyak di wilayah perkotaan.

Tingkat partisipasi angkatan kerja juga perlu ditingkatkan, terutama bagi tenaga kerja berpendidikan rendah dan penyandang disabilitas. Dengan pendekatan yang berkelanjutan dan berorientasi pada kemandirian daerah, diharapkan dapat menurunkan tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Bandung di masa depan.

2.2.6.2 Tantangan Penempatan dan Perluasan Kerja

Penempatan dan perluasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi. Namun, proses ini seringkali menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi internal organisasi maupun dari lingkungan eksternal.

Tantangan dalam penempatan kerja diantaranya ketidaksesuaian kompetensi, banyak kasus di mana pekerja ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan mereka. Hal tersebut dapat mengurangi produktivitas dan menurunkan motivasi kerja. Selain dari ketidaksesuaian kompetensi, keterbatasan informasi pasar kerja menjadi salah satu tantangan yang menjadikan penempatan kurang efektif.

Pada perluasan kerja tantangan yang dihadapi pertumbuhan ekonomi yang tidak merata, daerah perkotaan biasanya lebih cepat berkembang dibanding daerah pedesaan, sehingga peluang kerja tidak merata. Perubahan Teknologi, otomatisasi dan digitalisasi menyebabkan berkurangnya kebutuhan tenaga kerja di sektor tertentu dan Muncul kesenjangan keterampilan antara tenaga kerja dan tuntutan industri 4.0.

Peningkatan pelatihan dan re-skilling bagi pekerja, Penguatan sistem informasi pasar kerja, termasuk penggunaan teknologi digital, Mendorong kewirausahaan dan UMKM untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja dan peningkatan insentif bagi investor yang membuka lapangan kerja di daerah pedesaan diharapkan dapat menjadi Solusi bagi tantangan penempatan dan perluasan kerja.

2.2.6.3 Hubungan Industrial Belum Kondusif

Tingginya Angka kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung setiap tahunnya disebabkan oleh kompleksitas permasalahan yang terjadi di perusahaan, mediasi yang dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tidak mudah untuk medapatkan kesepakatan antara pihak yang berselisih, sementara jumlah mediator yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Meningkat dan menurunnya kasus yang masuk tergantung pada pembinaan yang dilakukan oleh kedua bidang yang menangani perlindungan ketenagakerjaan, selain faktor internal juga faktor eksternal sangat mempengaruhi tingginya kasus yang masuk, diantaranya faktor ekonomi dan politik, seperti adanya peningkatan harga BBM dan tarif Listrik akan berpengaruh pada pelaku ekonomi, yaitu menurunkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi biaya produksi, dan tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang ikut terpengaruh akibat kebijakan Pemerintah tersebut.

2.2.6.4 Tantangan Meningkatkan Minat Kewirausahaan

Meningkatkan minat kewirausahaan merupakan salah satu strategi penting dalam mengatasi pengangguran, meningkatkan daya saing daerah, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, mendorong masyarakat terutama generasi muda untuk terjun ke dunia wirausaha tidaklah mudah. Mendorong inovasi dan kewirausahaan dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan daya saing ekonomi daerah.

Kewirausahaan memiliki peran penting dalam mengatasi pengangguran melalui berbagai mekanisme, seperti penciptaan lapangan kerja baru, inovasi, dan pengembangan ekonomi lokal. Aktivitas kewirausahaan dapat menciptakan lapangan kerja baru yang secara langsung mengurangi tingkat pengangguran. Wirausaha yang sukses biasanya akan merekrut karyawan baru untuk membantu mengelola dan mengembangkan usahanya, sehingga memberikan peluang kerja bagi masyarakat sekitar.

Inovasi dan pertumbuhan ekonomi wirausaha seringkali menjadi agen perubahan yang mendorong inovasi dalam produk, proses, dan layanan. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan daya saing bisnis, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh kewirausahaan akan berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran.

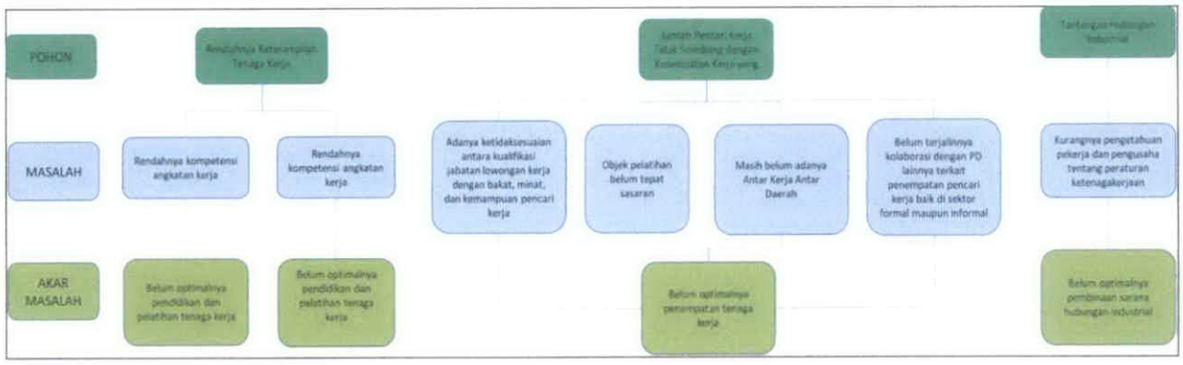
Dukungan pemerintah dalam bentuk kebijakan yang kondusif, akses terhadap modal, dan program pendidikan kewirausahaan sangat penting untuk mendukung keberhasilan wirausaha. Program pendidikan kewirausahaan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, sehingga mereka lebih siap untuk memulai dan mengelola usaha. Kewirausahaan memiliki potensi besar untuk mengurangi pengangguran di daerah pedesaan dan kurang

berkembang. Dengan memahami konteks lokal dan faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kewirausahaan di daerah tersebut, kebijakan yang lebih tepat dapat dikembangkan untuk mendukung wirausaha lokal.

Kewirausahaan menawarkan solusi alternatif dalam mengatasi pengangguran dengan menciptakan nilai sosial selain keuntungan ekonomi. Wirausaha fokus pada menyelesaikan masalah sosial dan lingkungan, sehingga dapat memberikan dampak positif yang lebih luas bagi masyarakat.

Secara umum permasalahan pelayanan Disnaker dapat disajikan kedalam pohon masalah di bawah ini

Gambar 2. 11 Pohon Masalah Disnaker



Sumber : Hasil Analisis Disnaker, 2025

2.2.7 Isu Strategis

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan strategis perangkat daerah karena dampaknya yang signifikan sesuai dengan urgensi, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan urusan perangkat daerah di masa mendatang. Sehingga, isu strategis merupakan suatu peluang atau tantangan yang akan dihadapi di masa yang akan datang. Perumusan isu-isu strategis dilakukan melalui identifikasi berbagai isu internasional, nasional, dan regional. Berdasarkan identifikasi dari berbagai isu tersebut dapat ditentukan isu strategis yang akan ditangani dalam lima tahun ke depan.

2.2.7.1 Isu Global

1. Otomatisasi dan perkembangan teknologi

   Pengaruh teknologi dan otomatisasi juga mengubah struktur pekerjaan, menghilangkan beberapa jenis pekerjaan sambil menciptakan jenis pekerjaan baru. Maka dari itu, perlu adanya upaya reskilling dan upskilling tenaga kerja untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Di sisi lain,

globalisasi juga membuka banyak peluang. Peningkatan investasi asing, misalnya, dapat menciptakan lapangan kerja baru di sektor-sektor strategis dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, tenaga kerja Indonesia memiliki peluang untuk bekerja di luar negeri, baik secara fisik maupun melalui platform digital. Untuk memanfaatkan peluang ini, perlu penguatan kompetensi bahasa dan keterampilan internasional bagi tenaga kerja. Pertumbuhan sektor teknologi dan informasi juga menawarkan banyak peluang pekerjaan baru di bidang IT, digital marketing, dan e-commerce. Pendidikan dan pelatihan di bidang teknologi perlu diperluas untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja ini. Selain itu, digitalisasi proses bisnis dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Oleh karena itu, adopsi teknologi digital perlu didorong di semua sektor untuk meningkatkan daya saing.

2. *Megatrend* Bonus Demografi

   Bonus demografi, fenomena peningkatan proporsi penduduk usia produktif, merupakan *megatrend* yang signifikan bagi Indonesia dan tenaga kerjanya. Peluang besar untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi ada di depan, namun tantangan seperti peningkatan pengangguran dan ketidaksesuaian kompetensi juga perlu diwaspadai.

   Bonus demografi di Kabupaten Bandung menawarkan peluang besar untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja, tabungan, dan investasi dalam modal manusia. Namun, untuk memanfaatkan peluang ini secara optimal, diperlukan upaya bersama dari pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong investasi di sektor-sektor strategis.

3. Perubahan Iklim dan Transisi ke Ekonomi Hijau

   Perubahan iklim telah menjadi isu prioritas global yang mendesak, dan dampaknya semakin nyata dirasakan di seluruh dunia. Laporan dari Organisasi Meteorologi Dunia (WMO) menunjukkan bahwa tahun 2023 adalah tahun terpanas yang pernah tercatat, dengan anomali suhu global 1,45 derajat Celsius di atas rata-rata periode pra-industri. Peningkatan suhu ini memicu serangkaian bencana alam, seperti gelombang panas, banjir, dan kekeringan, yang mengancam kehidupan manusia dan

ekosistem. Indonesia, sebagai negara kepulauan dengan garis pantai yang panjang, sangat rentan terhadap dampak perubahan iklim.

Kenaikan permukaan air laut, perubahan pola cuaca, dan peningkatan frekuensi bencana alam menjadi tantangan serius. Pemerintah Indonesia telah menetapkan target penurunan emisi gas rumah kaca (*Nationally Determined Contribution/NDC*) pada 2030 dan terus berupaya untuk merealisasikan target tersebut. Sebagai contoh, pada tahun 2022, target penurunan emisi sebesar 91 juta ton CO2, dengan realisasi 91,5 juta ton CO2. Upaya ini menunjukkan komitmen Indonesia dalam mengatasi perubahan iklim.

Kabupaten Bandung juga menghadapi tantangan serupa. Perubahan iklim dapat memengaruhi sektor pertanian, sumber daya air, dan infrastruktur di wilayah ini. Keadaan tersebut dapat berpengaruh terhadap penurunan tenaga kerja di sektor pertanian. Oleh karena itu, pemerintah Kabupaten Bandung perlu mengambil langkah-langkah adaptasi dan mitigasi yang konkret. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kesadaran masyarakat, pengembangan infrastruktur tahan iklim, dan penerapan praktik pertanian berkelanjutan. Dengan langkah-langkah ini, Kabupaten Bandung dapat berkontribusi pada upaya global dalam mengatasi perubahan iklim dan menjaga kelestarian lingkungan.

Ekonomi hijau adalah sistem ekonomi yang bertujuan untuk mengurangi emisi karbon, melindungi keanekaragaman hayati, mendorong penggunaan energi terbarukan, menciptakan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Dampak Ekonomi Hijau terhadap Tenaga Kerja di berbagai negara, termasuk Indonesia, mencakup peluang besar penciptaan lapangan kerja baru sekaligus tantangan bagi sektor-sektor konvensional.

Dampak Positif Terhadap Tenaga Kerja

a. Penciptaan Lapangan Kerja Baru (*Green Jobs*)

- Sektor energi terbarukan: Tenaga surya, angin, biomassa, dan hidro menciptakan pekerjaan seperti teknisi panel surya, insinyur energi, dan manajer proyek energi.
- Konstruksi berkelanjutan: Permintaan untuk rumah ramah lingkungan mendorong lapangan kerja di bangunan hijau (arsitek, kontraktor, pengelola limbah).

- Transportasi hijau: Pengembangan kendaraan listrik (EV) dan transportasi publik memperluas peluang kerja di bidang manufaktur, perakitan baterai, dan layanan publik.

  ILO *(International Labour Organization)* memperkirakan bahwa transisi ke ekonomi hijau secara global dapat menciptakan hingga 24 juta pekerjaan baru pada 2030.

b. Peluang Inklusi untuk Daerah Tertinggal

- Proyek energi terbarukan seperti PLTS (Pembangkit Listrik Tenaga Surya) skala kecil membuka lapangan kerja di desa-desa yang sebelumnya tidak teraliri listrik.
- Program reboisasi, pengelolaan limbah, dan pertanian berkelanjutan banyak menyerap tenaga kerja lokal.

c. Dorongan Pelatihan dan Pendidikan Vokasi

- Pemerintah dan swasta mulai membuka pelatihan keterampilan hijau (*green skills*) seperti teknisi energi, audit energi, dan pengelolaan limbah.
- Institusi pendidikan juga mulai mengintegrasikan kurikulum hijau.

Dampak Negatif atau Tantangan

a. Risiko Kehilangan Pekerjaan di Industri Tua

- Sektor berbasis bahan bakar fosil (batubara, minyak bumi) terancam mengalami penurunan permintaan.

ILO juga memperingatkan bahwa transisi hijau harus dikelola dengan baik agar tidak menciptakan ketimpangan dan pengangguran di sektor-sektor tertentu.

b. Kesenjangan Keterampilan (*Skills Gap*)

- Banyak pekerja di sektor konvensional tidak memiliki keterampilan untuk pindah ke pekerjaan hijau.

c. Investasi Awal yang Tinggi

- Proyek hijau sering kali membutuhkan modal besar dan waktu panjang untuk ROI (*return on investment*), yang bisa memperlambat penciptaan lapangan kerja secara langsung.

4. Kebijakan Tarif Impor Amerika Serikat

   Kebijakan tarif Impor Amerika Serikat terutama berdampak pada industri padat karya di Indonesia. Penurunan ekspor berarti perusahaan mengurangi produksi, yang berisiko merumahkan banyak pekerja.

Diperkirakan kenaikan tarif impor 32% dapat mengancam ratusan ribu tenaga kerja Indonesia, khususnya di pusat-pusat industri seperti Jawa Barat dan Jawa Tengah. Misalnya, penurunan ekspor tekstil dan alas kaki berpotensi mengakibatkan PHK skala besar di sektor tersebut. Secara lebih luas, ketidakpastian ekonomi global dari perang tarif mendorong pelemahan rupiah dan kinerja pasar saham, yang juga menurunkan kepercayaan investasi dan bisa menghambat penciptaan lapangan kerja baru. Industri di wilayah Kabupaten Bandung terdampak oleh kebijakan tersebut karena terdiri dari industri padat karya. Risiko yang dapat ditimbulkan antara lain Risiko PHK Massal yang disebabkan oleh Pengurangan produksi dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja di sektor manufaktur.

5. Perkembangan Ekonomi Digital dan *GIG Economy*

   Kemajuan teknologi dan kecerdasan buatan telah mendorong penciptaan baru bagi kehidupan manusia, termasuk dalam urusan dunia kerja. Transformasi dalam ketenagakerjaan melahirkan sistem baru yang disebut *GIG Economy*. Pada dasarnya *GIG Economy* merujuk pada sistem perekrutan tenaga kerja oleh suatu perusahaan dalam menjalankan proyek jangka pendek. Keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan melalui sistem *GIG Economy* dapat meliputi penurunan biaya tenaga kerja dimana perusahaan dapat mempekerjakan sumber daya manusia dengan kulitas yang sama dengan karyawan tetap tanpa memberikan tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan, living cost, tunjangan pensiun, dan lainnya. *GIG Economy* dengan pelakunya disebut sebagai *GIG worker* dpat disebut sebagai pekerja "*on-demand*" yakni orang yang akan bekerja hanya saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk proyek tertentu. Karakteristik *GIG Economy* meliputi :

   a. Dijalankan melalui suatu platform berbasis digital;
   b. Memungkinkan operasionalnya dilakukan secara lebih fleksibel baik dari sisi waktu, pengaturan, maupun kontrol, maupun pelaksanaan kerja;
   c. Termasuk dalam ekonomi kolaboratif yang idealnya menguntungkan pengguna dan mitra;
   d. Pekerjaan didasrkan pada permintaan perusahaan (*work on-demand*)

e. Mengandung makna informalisasi kerja yang membuat pekerjaan formal menjadi lebih informal;

f. Adanya sharing *economy* manfaat terhadap asset yang tidak digunakan.

Sektor *GIG Economy* biasanya dijembatani oleh media digital atau online yang memungkinkan pekerja untuk memiliki kontrak paruh waktu dibandingkan dengan kontrak perjanjian penuh. Di Indonesia sektor *GIG Economy* terbagi dalam beberapa rumpun pekerjaan seperti *mobility deliveries* berupa pengemudi ojek online, kurir paket, kurir makanan dan sektor *services* yang menyediakan jasa desain hingga jasa pemasaran termasuk sub-pekerjaan yang terkategori pada jenis pekerjaan lepas (*freelance*).

Tren pasar tenaga kerja dan ancaman terhadap reses ekonomi telah berkontribusi dalam pertumbuhan sistem *GIG Economy*. Mengacu pada data yang diperoleh dari BPS (Badan Pusat Statistik) bahwa jumlah pekerja *freelance* di Indonesia mencapai 46,47 juta orang atau memiliki proporsi sebesar 32% dari total angkatan kerja yang mencaai 146,62 juta jiwa pada Februari 2023. Angka tersebut mengalami kenaikan yang cukup signifikan dibandingkan data tahun 2022 dimana terdapat 34 juta orang atau 24% dari jumlah angkatan kerja merupakan *freelancer*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Burtch, Carnahan, dan Greenwoof (2018); Thompson (2018); Tolba (2021); Kayu dkk. (2019) dalam Prestianawati, dkk (2023) bahwa *GIG Economy* membantu negara untuk mengurangi kemiskinan dan menjadi salah satu solusi untuk masalah pengangguran. Selain itu upah yang ditentukan untuk tenaga kerja *GIG Economy* juga bervariasi. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja *GIG* cenderung dapat menentukan upah dengan lebih fleksibel dan mengurangi risiko fluktuasi ekonomi Friedman dalam Presnawati, 2023). Penelitian tersebut menjadi dorongan tambahan untuk mendalami seberapa untung atau rugi sistem *GIG Economy* dalam sektor ketenagakerjaan.

Melihat fenomena *GIG Economy* tersebut sebenarnya memiliki dua sisi baik keuntungan maupun kerugian baik dirasa oleh perusahaan maupun *GIG worker*. Jika ditinjau dari segi keuntungan pola *GIG Economy* condong kepada fleksibilitas baik dalam hal pola kerja, fleksibel dalam melakukan kontrol pekerjaan, dan fleksibel terhadap tempat untuk melakukan

pekerjaan. Hal tersebut dapat mendorong terciptanya keseimbangan hidup (*work-life balance*) bagi pekerja. Pada sistem *GIG Economy*, pencarian tenaga kerja tidak direkrut berdasarkan level pendidikan melainkan didasarkan pada keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Keuntungan lain dari pekerja dalam *GIG Economy* yaitu dapat menjadikan rumah tangga (*household*) untuk memiliki penghasilan tambahan, meningkatkan kesejahteraan dan juga mengurangi angka pengangguran. *GIG worker* juga mampu untuk mengatur waktunya sendiri atau memiliki kontrol terhadap jenis pekerjaan serta beban pekerjaan yang mereka kerjakan akan mampu untuk mengerjakan beberapa jenis pekerjaan sekaligus yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan penghasilan lebih dalam satu kurun waktu tertentu. Fenomena *GIG worker* bisa lebih berkembang di daerah-daerah urban hingga rural dan bisa menjadi salah satu cara bagi masyarakat dan pemerintah untuk menuntaskan masalah pengangguran (Huang et al., dalam Darmawan dan Muttaqin, 2023).

GIG Economy juga memiliki kerentanan khususnya bagi *GIG worker* diantarannya dalam hal pengupahan. Pengupahan dalam sitem *GIG Economy* yang menekankan pada fleksibilitas membuat perusahaan dapat memberikan upah berdasarkan ketentuan pengupahan tiap perusahaan terhadap *GIG worker*. Hasilnya tidak sedikit *GIG worker* yang mendapatkan upah dibawah standar pengupahan yang berlaku (UMP) wilayah sedangkan beban kerja yang dilakukan cukup berat. Kelemahan lain yakni terkait dengan jaminan kesejahtraan pekerja dimana seringkali *GIG worker* tidak mendapatkan jaminan lain diluar gaji pokok seperti jaminan kesehatan, jaminan uang lembur, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kesejahteraan pekerja lainnya. Kontrak kerja bagi *GIG worker* juga mengalami situasi yang rentan dikarenakan kebanyakan perusahaan tidak membuat aturan yang jelas dalam kontrak kerja. Akibatnya *GIG worker* akan rentan mengalami eksploitasi baik dalam hal pengupahan, jam kerja yang overtime, maupun tuntutan untuk melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja. Kendala yang dialami selanjutnya adalah tidak adanya jenjang karir dikarenakan status *GIG worker* yang didasarkan pada *work on-demand* mengakibatkan saat pekerja telah menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan maka saat itulah hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan berhenti. Kerentanan lain yaitu belum

terdapat payung hukum dalam mengatur hubungan kemitraan yang terbentuk di dalamnya dan menjamin nasib *GIG worker*, serta dapat menjadi ruang bagi praktik eksploitasi, orang-orang yang bekerja di dalamnya ternyata merasa nyaman dan juga memiliki rasa optimis terhadap perkembangan *GIG Economy* dengan melihat proses digitalisasi yang terjadi. Terlebih lagi pada kondisi di mana lapangan pekerjaan menjadi semakin sedikit dan sulit untuk dicapai, sehingga *GIG worker* rela untuk bekerja di dalam kondisi yang memunculkan kerentanan pada dirinya daripada tidak bekerja sama sekali.

Dinamika *GIG Economy* tersebut sudah sepatutnya mendapatkan perhatian dari pemerintah dan stakeholder terkait dengan melakukan beberapa alternatif seperti pengambilan kebijakan yang mampu mendorong penciptaan lapangan kerja, terutama bagi kelompok perempuan dan kelompok kerja muda untuk terlibat aktif dalam kegiatan *GIG Economy* yang dapat mengoptimalkan jam kerja sehingga potensi untuk bekerja lebih produktif dapat berjalan dengan yang dapat dilakukan bersamaan dengan aktifitas lainnya, seperti mengurus rumah tangga, sekolah, dan lainnya. Selain itu, kebijakan yang dapat dilakukan antara lain melakukan kolaborasi antara pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya meningkatkan tingkat pendidikan guna mengembangkan keterampilan dan daya saing *GIG worker*. Selanjutnya, diperlukan pengembangan sektor pekerja yang dapat dikategorikan *high skilled GIG worker* untuk menambahkan *added value* yang lebih tinggi. Hal tersebut dapat tercipta dengan mengupayakan akselerasi pendidikan TIK, baik dari sisi pendidikan formal maupun non formal, untuk semua kelompok generasi agar makin memperkaya kapasitas *GIG worker*. Kolaborasi antara pemerinta dengan para pemangku kepentingan juga penting dilkaukan dalam menyelesaikan tantangan terkait dengan kesejahteraan mitra sembari menjawab tantangan strukturan yang muncul dalam sitem *GIG Economy*.

2.2.7.2 Isu Nasional

1. Daya Saing dan Produktivitas

   Merujuk pada Indeks Daya Saing Global (*Global Competitiveness Index*), posisi Indonesia masih sangat tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga di tingkat ASEAN. Pada tahun 2023, Posisi Singapura

berada diperingkat ke-4, Thailand berada di peringkat ke-30 dan Malaysia berada di peringkat ke-27. Sementara itu, posisi Indonesia berada di peringkat ke34 dan berhasil naik 10 peringkat dari tahun sebelumnya yang menempati peringkat ke-44. Faktor penting yang perlu mendapat perhatian dalam peningkatan daya saing Indonesia adalah rendahnya kualitas tenaga kerja, selain pemerataan infrastruktur dan pembangunan ekonomi yang merata di berbagai wilayah.

Berdasarkan Sakernas Agustus 2023, sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih memiliki tingkat pendidikan SMP ke bawah. Angkatan kerja yang berpendidikan SMP ke bawah mencapai 53,44 persen dari seluruh Angkatan kerja pada tahun 2023 yang berjumlah 147,71 juta orang. Selain permasalahan pendidikan, pelatihan keterampilan juga masih sangat minim diikuti angkatan kerja. Angkatan kerja yang pernah mengikuti pelatihan hingga tahun 2023 hanya sebesar 20,6 persen, sementara angkatan kerja berpendidikan SMP ke bawah yang pernah mengikuti pelatihan hanya 6,1 persen, atau sekitar 4,8 juta dari total angkatan kerja yang berpendidikan SMP ke bawah sebanyak 79,94 juta.

Penduduk yang bekerja pada tahun 2023 mencapai 94,68 persen dari angkatan kerja yang tersedia. Namun demikian, sebesar 31,08 persen dari penduduk yang bekerja hanya memiliki jam kerja kurang dari 35 jam per minggu. Bahkan, terdapat sekitar 8,64 persen penduduk yang bekerja hanya di bawah 15 jam per minggu. Penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu sebesar 39,1 persen berpendidikan SMP ke bawah, sedangkan untuk yang berpendidikan SMA umum maupun kejuruan sebesar 24,8 persen dan sisanya berpendidikan diploma maupun universitas.

Besarnya tenaga kerja yang hanya bekerja di bawah 35 jam per minggu ini akan berkaitan dengan kontribusi tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi. Tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi di masa mendatang dituntut untuk mempu meningkatkan produktivitasnya. Dalam pendekatan makro, produktivitas akan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan output yang dihasilkan tenaga kerja. Pada pendekatan mikro, produktivitas akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan peningkatan

produktivitas diharapkan setiap pekerja akan mampu meningkatkan kesejahteraan dan memperbaiki kualitas hidupnya.

Produktivitas tenaga kerja tidak bisa hanya dipandang dari sisi kualitas dan kompetensi tenaga kerja semata. Permasalahan ketersediaan pekerjaan menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja. Gambaran penyerapan tenaga kerja menurut status pekerjaan, memberikan indikasi bahwa permasalahan ketersediaan lapangan kerja memiliki peran yang sangat penting. Pada tahun 2023, terdapat 12,93 persen pekerja yang masih berstatus sebagai pekerja keluarga (unpaid worker). Kondisi yang lebih memprihatinkan adalah pekerja berpendidikan SMA ke atas yang masih berstatus sebagai pekerja keluarga atau unpaid worker, yaitu sebesar 8,7 persen.

Tantangan pembangunan ketenagakerjaan akan semakin rumit jika menghubungkan pendidikan dan pengembangan ekonomi. Sejak era 1970an telah muncul perdebatan link and match antara pendidikan dan kebutuhan tenaga kerja. Pro kontra terhadap pandangan yang mengupayakan pendidikan merupakan upaya penyiapan tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam pengembangan ekonomi tetap muncul hingga saat ini. Setidaknya, sampai saat ini belum ada terobosan yang memperhatikan perencanaan kebutuhan tenaga yang in-line dengan jurusan pendidikan yang tersedia di berbagai wilayah. Dampak dari kondisi ini dalam konteks makro akan menyebabkan tenaga kerja akan kehilangan daya saing dibandingkan dengan berbagai negara yang telah berhasil menerapkan kebijakan yang menyesuaikan pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi.

Dalam konteks mikro, ketersediaan angkatan kerja yang besar dan terus bertambah setiap tahunnya justru belum dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja akibat keahlian dan keterampilannya tidak sesuai dengan permintaan pasar. Tidak sedikit tenaga kerja yang akhirnya terpaksa menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensinya dengan konsekuensi jabatan yang tidak sesuai dan upah yang lebih rendah. Keterpaksaan ini mengakibatkan produktivitas tenaga kerja lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan yang sebenarnya. Data Sakernas Agustus 2019 dan 2023 menunjukkan bahwa laju pertumbuhan share tenaga kerja berdasarkan jabatan mengalami pertumbuhan negatif pada

jabatan tinggi, khususnya tenaga kerja laki-laki. Sementara tenaga kerja perempuan mengalami laju pertumbuhan positif. Untuk jabatan menengah dan rendah, laju pertumbuhannya mengalami positif, sedangkan pertumbuhan pada jabatan rendah (kasar) lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan menengah.

Fenomena ini perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah, seiring dengan semakin masifnya peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa mendatang. Kondisi ini dikhawatirkan akan memunculkan demotivasi penduduk usia kerja untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Demotivasi ini muncul karena orang yang berpendidikan tinggi justru dapat bekerja pada jabatan rendah (kasar) yang mungkin disebabkan karena tidak ada lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Padahal, biaya sekolah atau kuliah hingga jenjang pendidikan yang lebih tinggi membutuhkan investasi yang cukup tinggi.

Ancaman terbesar yang muncul akibat demotivasi adalah rencana pemerintah yang mentargetkan persentase angkatan kerja menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan kategori perguruan tinggi mencapai 60 persen di tahun 2045 akan sulit terwujud. Kegagalan mencapai target ini akan berdampak pada rancangan yang lebih luas, yaitu semakin sulitnya mencari tenaga kerja yang berkualitas dan berpendidikan tinggi, terutama dalam menghadapi era digitalisasi di masa mendatang. Investor dan pemilik modal akan menghadapi kesulitan untuk mencari tenaga kerja terdidik dan terampil yang dibutuhkan dalam mendukung kegiatan bisnis mereka. Disatu sisi, kondisi ini mungkin akan menguntungkan bagi pemilik modal, karena mereka bisa memanfaatkan mesin dan sistem otomatisasi untuk menjalankan kegiatan bisnisnya. Namun, di sisi lain, hal ini dapat menjadi alasan untuk mendatangkan tenaga kerja dari negara asal mereka dengan alasan tenaga kerja Indonesia dianggap tidak memenuhi kualifikasi (underqualified) dan tidak terampil (unskill). Kondisi ini seakan membiarkan lowongan pekerjaan yang tersedia untuk tenaga kerja Indonesia adalah pekerjaan kasar dan operator yang tergolong sebagai jabatan rendah.

2. Akses dan Penciptaan Lapangan Kerja

Angkatan kerja Indonesia memiliki keragaman generasi, mulai generasi *baby boomers, gen X, milenial* dan *gen Z.* Generasi *baby boomers* merupakan

generasi yang lahir sebelum tahun 1965, saat ini telah telah memasuki tahapan lanjut usia (lansia). Generasi X merupakan angkatan kerja yang sekarang berusia 44-59 tahun dan sebagian besar menempati posisi serta jabatan penting di berbagai sektor. Generasi Y atau milenial adalah generasi yang saat ini berusia 30-an hingga 40-an dan menempati posisi manajemen menengah (*middle manajamen*) dalam struktur perusahaan. Sementara itu, generasi Z adalah generasi yang baru memasuki dunia kerja pasca menyelesaikan pendidikan di tingkat sekolah atau perguruan tinggi (BPS, Sensus Penduduk 2020).

Angkatan kerja yang mencakup empat generasi ini menjadi tantangan tersendiri, karena terdapat perbedaan behavior kerja yang signifikan antar generasi. Dari sisi akses informasi, gen milenial dan gen Z sangat familiar dan mampu akses terhadap berbagai informasi digital. Sementara gen X masih memiliki keterbatasan dan gagap teknologi, terutama gen X yang berumur di atas 50-an. Dalam beberapa tahun kedepan, setidaknya hingga tahun 2030, kombinasi empat generasi dalam satu unit kerja tak terelakkan lagi. Manajemen dan penataan sistem kerja di berbagai unit membutuhkan kesadaran dan penyesuaian terhadap entitas yang memang sudah berubah. Ide penerapan manajemen talenta yang digagas Bappenas, sangat relevan untuk diluaskan ke berbagai instansi pemerintahan, baik pusat, provinsi maupun kabupaten/kota.

Jenis jabatan yang menjadi pilihan antar generasi juga memiliki perbedaan yang signifikan. *GIG economic* dalam beberapa analisis dipercaya akan menjadi tulang punggung perekonomian di masa mendatang. Setidaknya, para pekerja sebagian besar akan berperan sebagai *GIG worker*. Artinya, pekerja informal di masa mendatang akan semakin besar dibandingkan dengan pekerja formal. Pada tahun 2023 komposisi pekerja formal masih berkisar 40,89 persen dan informal 59,11 persen. Selama pekerja informal memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung dengan kompetensi yang memadai, maka kegiatan ekonomi yang dilakukan akan mengarah pada kegiatan yang profesional. Sehingga, diharapkan tenaga kerja tetap memiliki produktivitas yang tinggi dan mampu meningkatkan kesejahteraannya.

Tantangan bagi pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan justru muncul dalam penyediaan informasi pasar kerja. Informasi berbasis digital

mampu menyasar 94 persen penduduk usia kerja berusia 15-29 tahun. Berdasarkan data Sakernas 2023, penduduk berusia 15-29 tahun yang akses internet sebesar 94 persen. Semakin tua usianya persentase yang akses internet semakin mengalami penurunan. Penduduk usia 40-49 tahun yang akses internet hanya 70 persen dan penduduk usia 50-59 tahun yang akses internet hanya 49,5 persen. Setidaknya, jika informasi pasar kerja akan mentargetkan angkatan kerja yang berusia 15-49 tahun, maka informasi tersebut akan mampu diakses internet oleh 85,5 persen penduduk usia 15-49 tahun. Penduduk usia 15-49 tahun yang tidak mampu akses melalui internet membutuhkan solusi alternatif, agar mampu memberikan rasa adil terhadap semua penduduk dalam hal akses terhadap informasi pasar kerja.

Tantangan lainnya terkait dengan infrastruktur internet juga perlu mendapat perhatian. Disparitas kemampuan akses internet antar provinsi, antar wilayah dan kawasan di Indonesia masih menyisakan permasalahan yang cukup serius. Beberapa provinsi yang perlu mendapat perhatian adalah provinsi Aceh, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Tengah, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Ketujuh provinsi tersebut penduduk usia 15- 29 tahun yang akses internet kurang dari 90 persen.

Ancaman yang cukup serius dalam memberikan akses lapangan kerja secara siginifikan mulai dirasakan pada generasi Z. Bukan hanya akses terhadap pekerjaan semata, tetapi generasi Z saat ini juga mengalami permasalahan dalam akses Pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan Sakernas Agustus 2023, generasi Z yang tidak sekolah, tidak ikut pelatihan dan tidak mencari pekerja (NEET) jumlahnya mendekati 10 juta. Untuk mengantisipasi tantangan ini penting untuk melihat lebih detail angka dari NEET tersebut. Badan Pusat Statistik mencatat NEET perempuan lebih tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki, yaitu sebanyak 5,73 juta perempuan masuk dalam kategori NEET. Secara proporsi sebesar 26,54 persen penduduk perempuan berusia 14-24 tahun masuk dalam kategori NEET. Sedangkan, laki-laki sebanyak 4,17 juta masuk dalam kategori NEET di tahun 2023 atau secara proporsi sebesar 18,21 persen. Tingginya angka perempuan yang masuk dalam kategori NEET besar kemungkinan disebabkan karena ada tanggung jawab domestik perempuan dalam rumah tangga yang kemungkinan besar menghalangi mereka untuk masuk dalam

dunia pendidikan atau ikut dalam pelatihan. Selain melihat berdasarkan jenis kelamin penting juga untuk menganalisis tingkat pendidikan NEET untuk dapat mengambil kebijakan yang sesuai. Badan Pusat Statistik mencatat mayoritas NEET berpendidikan SMA (36,07%) dan SMK (23,14%). Tingginya NEET dalam dua kategori ini kemungkinan besar erat kaitannya dengan missmatch antara dunia pendidikan dan dunia usaha yang menyebabkan tidak terserapnya mereka dalam pasar kerja.

Dalam konteks pembangunan ketenagakerjaan, NEET generasi Z ini akan berkaitan dengan dua aspek yaitu peningkatan kualitas SDM dan produktivitas. Dalam hal peningkatan kualitas SDM, permasalahan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja tidak mampu diakses oleh gen Z. Jenis pelatihan dan kompetensi yang diharapkan gen Z membutuhkan kajian yang lebih mendalam. Kemudian, pada aspek produktivitas, kondisi ini mencerminkan hilangnya kesempatan mereka dalam menghasilkan output yang mampu meningkatkan pendapatan negara dalam konteks makro dan hilangnya kesempatan memperoleh pendapatan dalam upaya peningkatan kesejahteraan keluarga.

3. Perlindungan Tenaga Kerja

Isu strategis yang perlu mendapat perhatian serius adalah perlindungan tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja tidak hanya mencakup jaminan sosial semata, tetapi perlindungan yang lebih luas seperti upah dan pembinaan hubungan industrial. Di Indonesia, penyelenggaraan jaminan sosial sudah diamanatkan melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Menurut UU tersebut, seluruh rakyat Indonesia berhak untuk mendapatkan perlindungan sosial. Tujuan penyelenggaraan SJSN adalah untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, melalui Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, berlaku program Jaminan Sosial Indonesia diselenggarakan oleh dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial disingkat BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Pada tahun 2024 awal mula berlakunya UU SJSN, terdapat 5 (lima) program jaminan sosial yang dimiliki Indonesia, meliputi: Jaminan Kesehatan Nasional (JKN); Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); Jaminan

Kematian (JKM); Jaminan Hari Tua (JHT); dan Jaminan Pensiun (JP). Dari kelima program jaminan sosial tersebut, empat diantaranya merupakan jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan (atau dikenal juga dengan sebutan BPJamsostek). Adapun keempat program yang dimaksud adalah JKK, JKM, JHT dan JP. Seiring berjalanannya waktu, pada tahun 2020 melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diadakan perluasan program jaminan sosial yang manfaatnya dapat dirasakan secara khusus bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan, cakupan kepesertaan jaminan sosial masih cukup rendah terutama untuk jenis pekerja bukan penerima upah (BPU). Padahal kepesertaan jaminan sosial pada pekerja BPU sangat penting untuk memitigasi resiko kecelakaan kerja dan pendapatan pasca pensiun bagi sektor informal yang cenderung lebih rentan dari sektor formal. Berdasarkan data laporan tahunan BPJS Ketenagakerjaan tersebut, pada tahun 2021 total potensi segmen BPU berjumlah sekitar 43 juta pekerja, sedangkan capaian kepesertaan segmen BPU hanya berada di kisaran 9,6 persen saja.

Tingkat pertumbuhan dari capaian angka kepesertaan sektor BPU sendiri cenderung sangat lambat. Pada kondisi normal sebelum pandemi COVID-19, capaian kepesertaan aktif segmen BPU hanya meningkat dari kisaran 4 persen menjadi di kisaran 6 persen selama periode 2017-2020. Barulah pada tahun 2021, cakupan kepesertaan segmen BPU mampu meningkat cukup signifikan menjadi di kisaran 9 persen.

Sementara itu untuk jenis pekerja Penerima Upah (PU) yang berstatus sebagai pegawai/buruh dan pekerja bebas, cakupan kepesertaan jaminan sosial relatif lebih tinggi. Berdasarkan data Sakernas, cakupan kepesertaan untuk tiap jaminan sosial adalah sebagai berikut, Jamkes (38,8%), JKK (34,9%), JKM (26,1%), JHT (22,8%), JP (16,8%), JKP (8,6%). Adapun berdasarkan data Sakernas tersebut, total tenaga kerja yang tergabung ditanyakan mengenai kepemilikan jaminan sosial hanya berjumlah 65,3 juta.

Pola kepemilikan jaminan sosial tenaga kerja sangat menarik untuk diperhatikan. Kepemilikan jaminan kesehatan dan jaminan kecalakaan memiliki persetase di atas 30 persen dan merupakan yang tertinggi.

Sementara jaminan kehilangan pekerjaan sangat rendah hanya 8,6 persen. Pola kepemilikan jaminan sosial ini terkait probabilitas manfaat yang dapat dirasakan. Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja setiap saat bisa mengajukan claim dan bisa langsung merasakan manfaatknya. Tetapi terkait dengan jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan pensiun, mungkin masih sangat lama untuk dirasakan manfaatnya. Seringkali kita salah dalam memahami fenomena ini, dianggapnya tenaga kerja kurang memahami terhadap pentingnya jaminan kehilangan pekerjaan maupun jaminan pensiun. Sebetulnya masyarakat memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya jaminan pension dan jaminan kehilangan pekerjaan. Tetapi mereka memiliki kendala dalam kepercayaan pengelolaannya. Berbagai pengalaman asuransi yang selama ini banyak disalahgunakan sehingga berakibat pada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap jaminan yang berjangka panjang. Kondisi ini perlu diatasi dengan menunjukkan perkembangan kondisi keuangan jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan yang tersedia saat ini. Dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan keuangan jaminan sosial, maka dapat diharapkan tenaga kerja akan menerima perlindungan yang baik dan berkesinambungan.

Kepesertaan Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun yang relatif masih rendah juga disebabkan karena keterbatasan dana pekerja. Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun seringkali dianggap sebagai beban tambahan bagi pekerja. Tidak jarang pekerja beberapa pekerja yang telah tergabung dalam program memutuskan untuk tidak melanjutkan kepesertaaan atau berhenti, dan memilih untuk menarik dana program sebelum masa jatuh tempo (early withdrawal), karena kekhawatiran tidak memiliki dukungan dana akibat tidak adanya penghasilan setelah berhenti bekerja. Selain keterbatasan dana, besarnya manfaat yang tidak sebanding dengan iuran yang dibayarkan juga menjadi salah satu alasan masih banyaknya pekerja yang enggan ikut dalam program ini.

Bentuk perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja dapat berupa penetapan upah. Hiruk pikuk penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota seakan menjadi drama rutin akhir tahun. Perseteruan antara pengusaha, dan serikat buruh menjadi acara rutin akhir tahun. Peran pemerintah dan dewan pengupahan seakan hanya menjadi pengawas

dalam perdebatan antara pengusaha dan serikat buruh. Penetapan upah minimum yang merujuk pada hasil survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) seakan menjadi pembenaran terhadap kenaikan upah minimum yang terjadi setiap tahunnya.

Upah minimum ditetapkan mempertimbangkan kondisi supply dan demand dalam pasar kerja. Upah yang tinggi dan tidak sesuai dengan output yang dihasilkan, dapat memunculkan bergesernya tempat usaha ke wilayah yang menawarkan upah yang lebih terjangkau. Bahkan, tidak sedikit perusahaan yang telah memindahkan kegiatan usahanya ke negara tetangga, seperti Laos, Bangladesh, Vietnam dan Thailand. Di sisi lain, upah minimum yang terlalu rendah akan menurunkan kesejahteraan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja. Kondisi ini menempatkan pemerintah pada posisi yang serba sulit, di satu sisi mempertimbangkan kesejahteraan pekerja namun di sisi lain juga harus tetap memikirkan penyerapan tenaga kerja.

Dalam konteks ekonomi global, pelaku usaha dapat memiliki kebebasan yang sangat luas untuk melakukan dan membuka kegiatan usaha di manapun selama iklim usahanya mendukung dan kondusif untuk melakukan kegiatan usaha. Perselisihan pelaku usaha dan pekerja seringkali muncul dan tak terelakkan. International Labour Organization (ILO) menyatakan peningkatan konflik hubungan industrial sering terjadi di tengah perubahan kebijakan ketenagakerjaan dan ekonomi yang signifikan. Konflik hubungan industrial ini memerlukan penanganan yang lebih efektif oleh mediator dan lembaga terkait. Ke depan, kebijakan perlu difokuskan pada penguatan lembaga hubungan industrial dan peningkatan kapasitas mediator sesuai dengan perkembangan dunia usaha dan kondisi global untuk menangani jumlah kasus yang terus meningkat. Karena itu, pembinaan yang berkala dan kontinu harus tetap dilakukan pemerintah agar memberikan kesempatan kerja yang memadai untuk tenaga kerja yang semakin bertambah jumlahnya.

4. Kompetensi Tenaga Kerja Yang Belum Optimal

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam pembangunan dan menjadi syarat kemajuan sebuah bangsa. Upaya peningkatan kualitas SDM telah menjadi persaingan di tingkat global dengan berbagai variasi keunggulan, seperti teknologi, sains, arsitektur, informatika, genetika dan

lain sebagainya. Namun, terkadang pemanfaatan SDM seringkali tidak optimal, bahkan keberadaan SDM yang memiliki kualitas dan keahlian seakan disiasiakan. kompetensi dan keahlian SDM yang belum optimal bisa dihindari jika pemerintah memberikan perhatian melalui perencanaan yang baik dan berkesinambungan antara rancangan pendidikan, potensi ekonomi, pengembangan wilayah di bawah naungan rancangan pembangunan nasional jangka panjang.

Tren persentase meningkat pada jabatan menengah dan rendah pada tenaga kerja berpendidikan tinggi merupakan kondisi yang sangat memprihatinkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kebocoran kompetensi akibat tidak optimalnya perencanaan pembangunan. Dari sisi odd-ratio, peningkatan tenaga berpendidikan perguruan tinggi yang menempati jabatan tinggi hanya sebesar 1,33, sedangkan yang menempati jabatan menengah memiliki odd-ratio sebesar 3,6. Sementara pada jabatan rendah atau pekerja kasar memiliki odd-ratio sebesar 2,36. Meskipun dari sisi persentase tenaga kerja yang menempati jabatan tinggi memiliki persentase paling tinggi namun memiliki odd-ratio yang paling kecil.

Tren meningkat pada jabatan rendah dan menengah ini mengindikasikan bahwa Upaya peningkatan kualitas SDM melalui jenjang pendidikan tidak diantisipasi dengan ketersediaan lapangan kerja yang layak untuk level pendidikan tinggi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengakibatkan demotivasi SDM untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Ketika seseorang memutuskan untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi, pasti memiliki ekspektasi dan harapan akan memudahkan mendapat pekerjaan yang layak dan jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Jika kenyataan yang terjadi justru mereka bekerja hanya mengandalkan fisik dan mengerjakan jenis jabatan yang sama dengan orang yang berpendidikan rendah, di mana letak keunggulan dan kelebihan mereka yang berpendidikan tinggi? Sementara biaya yang telah dikeluarkan selama menempuh pendidikan tinggi dan hilangnya waktu untuk bekerja selama menempuh pendidikan, akan menjadi bagian yang hendaknya diperhitungkan dalam perancangan pembangunan ketenagakerjaan.

Kegagalan dalam penciptaan lapangan kerja yang layak untuk SDM berpendidikan tinggi juga berakibat keluarnya mereka dari angkatan kerja.

Tren SDM berpendidikan tinggi dan memilih menjadi bukan angkatan kerja mengalami peningkatan. Pada tahun 2023, jumlah bukan angkatan kerja lulusan perguruan tinggi sebanyak 3,9 juta dan meningkat dibandingkan dengan kondisi tahun 2019 yang jumlahnya sekitar 3,2 juta. Dari sisi persentase juga menunjukkan peningkatan, pada tahun 2019 persentase bukan angkatan kerja lulusan perguruan tinggi sebesar 4,9 persen dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 6,0 persen.

Dalam konteks makro, investasi pendidikan yang telah dilakukan pemerintah akan terganggu. Investasi pendidikan yang akan melahirkan tenaga kerja terampil dan terdidik hendaknya terlibat dalam proses pembangunan secara maksimal. Sehingga pemerintah mendapatkan keuntungan dengan keterlibatan tenaga kerja terampil yang memiliki pengetahuan tinggi dan kompetensi yang mumpuni. Keluarnya tenaga kerja terdidik dari angkatan kerja akan memperlambat kemajuan bangsa dalam kancah pembangunan ekonomi global. Apalagi diperburuk dengan keterlibatan mereka dalam pembangunan ekonomi yang hanya menempati posisi jabatan sebagai tenaga kerja kasar yang lebih mengandalkan ketahanan fisik daripada kerja yang mengandalkan keahlian dan kompetensi tinggi.

2.2.7.3 Isu Regional

1. Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

   Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, penduduk yang bekerja di Kabupaten Bandung masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SD atau di bawah (yaitu, sekitar 33% atau 587.313 orang) pada tahun 2023, diikuti oleh penduduk bekerja berpendidikan SMP (24% atau 416.433 orang) dan SMA umum (24% atau 418.915 orang). Dengan kata lain, sekitar 81% penduduk bekerja di Kabupaten Bandung berpendidikan di bawah sekolah menengah atas (SMA). Tingkat pendidikan berkolerasi terhadap kinerja tenaga kerja atau kualitas tenaga kerja pada saat masuk dalam pangsa kerja. Hal ini menjadi salah satu isu sentral dalam aspek sumber daya manusia ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung yang perlu menjadi perhatian dalam pembangunan 5 tahun ke depan secara konvergen.

2. Masih banyak perselisihan antara tenaga kerja dan perusahaan akibat PHK.

   Kasus PHK di Kabupaten Bandung telah menjadi isu hangat, terutama terkait dengan pabrik tekstil dan garmen. Beberapa perusahaan di daerah ini telah melakukan PHK, bahkan beberapa di antaranya berpotensi tutup yang akan menjadi permasalahan bagi urusan ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung. Perusahaan yang melakukan PHK biasanya disebabkan oleh penurunan pesanan atau masalah keuangan.

3. Kurang optimalnya pasar kerja inklusif

   Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) disabilitas di Kabupaten Bandung lebih rendah dibandingkan TPAK Kabupaten Bandung. TPAK disabilitas hanya sekitar 35,91%, sedangkan TPAK Kabupaten Bandung mencapai 67,22%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak penyandang disabilitas yang tidak masuk atau tidak terlibat dalam dunia kerja.

   Kurangnya inklusi di pasar kerja menyebabkan kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas, sulit mengakses peluang kerja yang setara. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk stigma sosial, diskriminasi, Kurangnya Pelatihan dan Keterampilan bagi penyandang disabilitas, kebijakan yang belum optimal dan kurangnya infrastruktur dan layanan pendukung yang memadai.

2.2.7.4 Isu Strategis Perangkat Daerah

Penyusunan isu strategis dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029 dilakukan dengan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhi pembangunan daerah. Proses ini mencakup analisis mendalam terhadap faktor internal dan eksternal yang berpotensi memengaruhi arah kebijakan dan program pembangunan. Faktor internal meliputi potensi dan permasalahan tenaga kerja sedangkan faktor eksternal mencakup kebijakan nasional, dinamika global, serta perkembangan sosial dan ekonomi di tingkat regional. Dalam proses ini, pendekatan berbasis data menjadi kunci untuk memastikan bahwa isu-isu yang diidentifikasi benar-benar mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Data yang digunakan berasal dari berbagai sumber, termasuk statistik resmi, kebijakan pemerintah, kajian akademis, serta masukan dari pemangku kepentingan. Dengan pendekatan ini, diharapkan isu strategis yang

dirumuskan dapat menjadi dasar yang kuat dalam penyusunan kebijakan strategis perangkat daerah. Isu strategis Perangkat Daerah yang akan menjadi acuan dalam merancang kebijakan dan strategi pembangunan di Kabupaten Bandung urusan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan kemampuan dan kompetensi pencari kerja;
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;
3. Belum Optimalnya Pembinaan Hubungan Industrial.

Tabel 2. 28 Perumusan Isu Strategis Perangkat Daerah

Potensi Daerah	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan Dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
Kabupaten Bandung memiliki proporsi penduduk usia produktif yang tinggi, memberikan potensi besar bagi pertumbuhan ekonomi jika didukung oleh SDM yang berkualitas	Kualitas Tenaga Kerja Masih Rendah	Belum optimalnya pemanfaatan potensi sektor eknomi berakibat kurangnya peningkatan daya saing	Otomatisasi dan perkembangan teknologi Pengaruh teknologi dan otomatisasi juga mengubah struktur pekerjaan, menghilangkan beberapa jenis pekerjaan sambil menciptakan jenis pekerjaan baru. Maka dari itu, perlu adanya upaya reskilling dan upskilling tenaga kerja untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi.	Daya Saing dan Produktivitas Merujuk pada Indeks Daya Saing Global (Global Competitiveness Index), posisi Indonesia masih sangat tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga di tingkat ASEAN	Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, penduduk yang bekerja di Kabupaten Bandung masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan SD atau di bawah	Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan kemampuan dan kompetensi pencari kerja
Peningkatan mutu dan kompetensi tenaga kerja, kewirausahaan, serta akses terhadap layanan keuangan terus didorong	Tantangan Penempatan dan Perluasan Kerja		Megatrend Bonus Demografi Bonus demografi, fenomena peningkatan proporsi penduduk usia produktif, merupakan mega trend yang signifikan bagi Indonesia dan tenaga kerjanya	Akses dan Penciptaan Lapangan Kerja	Masih banyak perselisihan antara tenaga kerja dan perusahaan akibat PHK	Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia
	Tantangan Hubungan Industrial		Perubahan Iklim dan Transisi ke Ekonomi Hijau Perubahan iklim telah menjadi isu prioritas global yang mendesak, dan dampaknya semakin nyata dirasakan di seluruh dunia.	Perlindungan Tenaga Kerja	Kurang optimalnya pasar kerja inklusif	Belum Optimalnya Pembinaan Hubungan Industrial
			Kebijakan Tarif Impor Amerika Serikat Kebijakan tarif Impor Amerika Serikat terutama berdampak pada industri padat karya di Indonesia.	Kompetensi Tenaga Kerja Yang Belum Optimal		
	Tantangan Meningkatkan Minat Kewirausahaan		Perkembangan Ekonomi Digital dan *GIG* Economy Kemajuan teknologi dan kecerdasan buatan telah mendorong penciptaan baru bagi kehidupan manusia, termasuk dalam urusan dunia kerja			

Sumber : Analisa Dinas Ketenagakerjaan, Tahun 2025

BAB III
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025-2029

3.1.1 Tujuan Renstra Disnaker Tahun 2025-2029

Untuk adanya kesatuan pandang dalam rangka melaksanakan misi untuk pencapaian visi pembangunan daerah dirumuskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan serta mengacu pada strategi pembangunan daerah Kabupaten Bandung sebagaimana Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bandung tahun 2025-2029. Tujuan adalah penjabaran dari kenyataan misi yang merupakan hasil akhir yang akan dicapai kurun waktu 5 tahun. Adanya tujuan ini maka fokus kinerja dinas dapat dipertajam dan memberikan arah untuk sasaran yang diharapkan.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah, maka tujuan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut:

"Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja"

Selanjutnya tujuan tersebut diuraikan menjadi beberapa sasaran dan ditetapkan indikator-indikator capaiannya seperti yang diuraikan pada bagan berikut ini :

Tabel 3. 1 Tujuan Pembangunan Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029

Tujuan Perangkat Daerah	Indikator Tujuan Perangkat Daerah	Realisasi Tahun 2024	Target Indikator Tujuan Tahun					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Tingkat Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (persen)	3,11	3,29-3,85	4,08-4,18	4,18-4,95	4,20-5,44	4,21-5,93	4,31-5,96

3.1.2 Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025 – 2029

Tujuan dalam Renstra Dinas Ketengakerjaan merupakan hasil dari proses perumusan capaian strategis, yang berfungsi sebagai tolok ukur dalam menilai keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan urusan perangkat daerah. Oleh karena itu, penentuan sasaran harus bersifat terukur (*measurable*), sehingga

dapat dievaluasi secara objektif melalui indikator yang telah ditetapkan. Sasaran pembangunan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung sebagai berikut :

1. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Yang Kompeten

   Meningkatnya penyerapan tenaga kerja bertujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran terbuka, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Dengan lebih banyak orang yang bekerja, pendapatan nasional meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat. Selain itu, peningkatan penyerapan tenaga kerja juga dapat mendorong inovasi dan produktivitas, yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produk.

   Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri. Langkah-langkah strategis meliputi penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, kemitraan antara dunia pendidikan dan dunia usaha, serta pengembangan program pelatihan dan sertifikasi berkelanjutan. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan peningkatan akses pelatihan juga sangat penting agar tenaga kerja mampu mengikuti perkembangan teknologi dan tren pasar kerja. Dengan kompetensi yang sesuai, tenaga kerja dapat lebih adaptif, produktif, dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

2. Meningkatnya hubungan industrial Yang Harmonis

   Tujuan dari sasaran meningkatnya hubungan industrial yang harmonis adalah untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, saling pengertian, dan kerjasama yang baik antara pengusaha dan pekerja. Hal ini bertujuan agar tercipta stabilitas di tempat kerja, mengurangi konflik atau perselisihan industrial, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta memastikan keberlangsungan operasional perusahaan secara berkelanjutan. Selain itu, hubungan industrial yang harmonis juga mendukung terciptanya suasana kerja yang adil, saling menghormati, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta menjaga stabilitas sosial di masyarakat.

Tabel 3. 2 Sasaran Pembangunan Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 202

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Realisasi 2024	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun						Keterangan
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja		Tingkat Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (persen)	3,11	3,29-3,85	4,08-4,18	4,18-4,95	4,20-5,44	4,21-5,93	4,31-5,96	Nilai Produktivitas TK tahun n – nilai Produktivitas TK tahun n-1/nilai produktivitas TK tahun n-1 x 100%
		Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang kompeten	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	44,82	45,52	46,32	47,82	48,52	49,32	50,32	Jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan/ Jumlah pencari kerja terdaftar x 100%
		Meningkatnya hubungan industrial Yang Harmonis	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	66,67	59	68	69	70	71	72	Jumlah kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama/Jumlah kasus x 100%

Sumber:Analisa Dinas Ketenagakerjaan,Tahun 2025

3.2 Strategi Disnaker dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025 – 2029

Arah kebijakan pembangunan Kabupaten Bandung dalam RPJMD 2025 2029 dirancang sejalan dengan kerangka kerja pencapaian misi RPJPD 2025–2045 tahap pertama (2025–2029), yang mengusung tema "Penguatan fondasi melalui transformasi sosial, transformasi ekonomi, dan transformasi tata kelola" sebagai landasan penguatan sumber daya untuk mendukung pelaksanaan pembangunan.

Untuk mencapai target indikator kinerja misi pada sasaran pembangunan Kabupaten Bandung 5 (lima) tahun ke depan, pemerintah daerah perlu menyiapkan langkah strategis yang tepat. Strategi menjadi sarana untuk mendapatkan gambaran tentang program pembangunan daerah berdasarkan bidang urusan dan Perangkat Daerah penanggung jawabnya. Sebagai bentuk mewujudkan perencanaan yang implementatif, sasaran pembangunan Kabupaten Bandung dijabarkan ke dalam strategi dan arah kebijakan. Strategi dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Adapun kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama lima tahun. Baik strategi maupun arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komperhensif tentang bagaimana Pemerintah Daerah mencapai tujuan dan sasaran RPJMD dengan efektif dan efisien. Memperhatikan hal tersebut di atas, maka terdapat 5 (lima) strategi utama Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Strategi Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

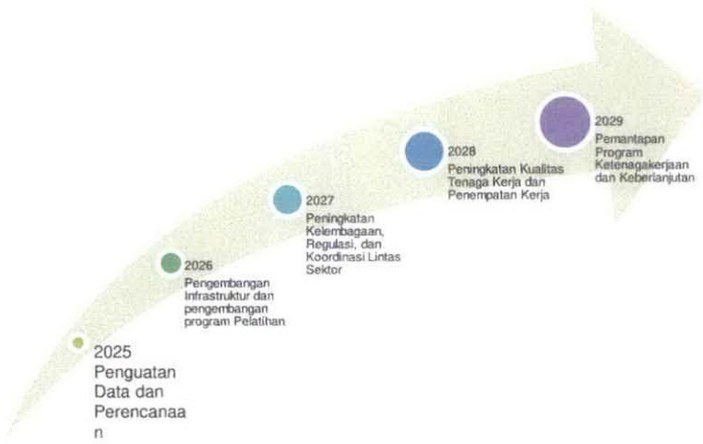
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI
Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Yang Kompeten	Meningkatkan kualitas tenaga kerja dan daya saing tenaga kerja
		Peningkatan Kerjasama Kolaborasi Link and Match
		Memperluas kesempatan kerja
	Meningkatnya hubungan industrial Yang Harmonis	Peningkatan Penerapan Perusahaan Tata Kelola Kerja yang Layak

Sumber:Analisa Dinas Ketenagakerjaan,Tahun 2025

Arah kebijakan dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025–2029 merupakan penjabaran atas strategi yang telah ditetapkan sebelumnya. Arah kebijakan ini dirancang untuk memberikan panduan yang lebih operasional dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama lima tahun mendatang, sehingga tujuan pembangunan yang selaras dengan visi dan misi daerah dapat dicapai secara optimal. Sebagai langkah strategis, arah kebijakan ini disusun dengan merujuk pada ketentuan dalam Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, yang mengatur tata cara perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah serta mengacu pada Inmendagri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029.

Dokumen ini mencakup kebijakan yang sistematis dan terukur, sebagai kerangka acuan bagi seluruh aparatur perangkat daerah dalam mewujudkan prioritas pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, arah kebijakan ini juga memuat pentahapan pembangunan tahunan selama periode lima tahun Renstra, yang akan menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) tahunan perangkat daerah. Pentahapan pembangunan ini diselaraskan dengan isu strategis, prioritas nasional, serta kebutuhan lokal untuk memastikan sinkronisasi antara rencana jangka menengah dengan pelaksanaan pembangunan tahunan yang lebih operasional. Pentahapan pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung periode 2025 – 2029 dapat digambarkan dengan tahapan sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Pentahapan Pembangunan Periode 2025 – 2029



Sumber:Analisa Dinas Ketenagakerjaan,Tahun 2025

Tabel 3. 5 Pentahapan Renstra Disnaker Tahun 2025-2029

Tahap I (2025) Penguatan Data dan Perencanaan	Tahap II (2026) Pengembangan Infrastruktur dan Program Pelatihan	Tahap III (2027) Peningkatan Kelembagaan, Regulasi, dan Koordinasi Lintas Sektor	Tahap IV (2028) Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dan Penempatan Kerja	Tahap V (2029) Pemantapan Program Ketenagakerjaan dan Keberlanjutan
Penguatan data kebutuhan pelatihan Taining Need Analysis (TNA)	Penambahan Kapasitas, Fasilitas BLK	Penyesuaian Kurikulum Softskill dan Digital Skill	Penambahan Pelatihan dan Sertifikasi Upskilling/Reskilling sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	Memantapkan ekosistem yang mendukung pengembangan kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan
Penguatan data sebaran perusahaan untuk mengetahui kebutuhan pasar tenaga kerja formal serta kolaborasi pemerintah daerah dan perusahaan	Menyesuaikan kurikulum pelatihan dan pendidikan sesuai dengan kebutuhan pasar	Menjalin kemitraan dengan perusahaan dan asosiasi industri untuk mendukung program pelatihan dan magang	Menjalin kemitraan dengan perusahaan dan asosiasi industri untuk mendukung program pelatihan dan magang	Memantapkan kemitraan dengan perusahaan dan asosiasi industri untuk mendukung program pelatihan, magang dan keberlanjutan
Melakukan pendataan kebutuhan tenaga kerja dan potensi wilayah untuk pengembangan kesempatan kerja.	Peningkatan minat tenaga kerja terhadap wirausaha	Meningkatkan akses pembiayaan bagi pelaku usaha baru dan pengembangan usaha	Memberikan pendampingan berkelanjutan bagi pelaku usaha dan pencari kerja	Pengembangan dan penguatan perluasan kesempatan kerja
Pendataan perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Peningkatan pemahaman perusahaan terhadap penerapan tata kelola kerja yang layak	Peningkatan pemahaman perusahaan terhadap penerapan tata kelola kerja yang layak	Peningkatan pemahaman perusahaan terhadap penerapan tata kelola kerja yang layak	Pemantapan pemahaman perusahaan terhadap penerapan tata kelola kerja yang layak

Sumber:Analisa Dinas Ketenagakerjaan,Tahun 2025

1. Tahun 2025 "Penguatan Data dan Perencanaan"

   Penguatan Data dan Perencanaan merujuk pada proses meningkatkan kualitas data yang digunakan serta menyusun rencana strategis berdasarkan data tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Penguatan Data meliputi kegiatan seperti pengumpulan data yang akurat, validasi, dan meningkatkan infrastruktur data agar dapat mendukung analisis yang lebih efektif. Perencanaan berbasis data melibatkan penggunaan data yang telah diperkuat untuk merumuskan strategi, menetapkan prioritas, dan mengembangkan langkah-langkah konkret dalam rangka mencapai target yang diinginkan. Secara umum, penguatan data dan perencanaan bertujuan memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara berbasis bukti sehingga lebih akurat, efisien, dan efektif.

2. Tahun 2026 "Pengembangan Infrastruktur dan Pengembangan Program Pelatihan"

   Pengembangan Infrastruktur dan pengembangan program Pelatihan adalah dua komponen penting dalam penanganan masalah ketenagakerjaan. Pengembangan Infrastruktur dapat dilakukan dengan pembangunan atau peningkatan fasilitas, perangkat keras, perangkat lunak, dan sistem pendukung lainnya yang mendukung operasional dan layanan agar proses pelayanan menjadi lebih efisien dan mampu memenuhi kebutuhan yang berkembang. Pengembangan program pelatihan dirancang dengan memanfaatkan inovasi digitalisasi untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan sumber daya manusia.

   Secara keseluruhan, pengembangan infrastruktur dan program pelatihan saling mendukung untuk memastikan bahwa sumber daya dan fasilitas yang ada dapat digunakan secara optimal.

3. Tahun 2027 "Peningkatan Kelembagaan, Regulasi, dan Koordinasi Lintas Sektor"

   Peningkatan kelembagaan, regulasi, dan koordinasi lintas sektor merupakan upaya strategis untuk memperkuat struktur organisasi, memastikan adanya aturan yang jelas, serta meningkatkan kerjasama antar berbagai sektor terkait guna mencapai tujuan bersama menyelesaikan masalah ketenagakerjaan secara lebih efektif dan efisien.

4. Tahun 2028 "Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dan Penempatan Kerja"

   Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dan Penempatan Kerja merupakan langkah penting untuk meningkatkan produktivitas, daya saing. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja meliputi pengembangan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi serta tuntutan industri. Penempatan kerja yang tepat akan meningkatkan efisiensi kerja, kepuasan kerja, dan mengurangi angka pengangguran serta ketidaksesuaian antara kompetensi dan pekerjaan.

   Secara keseluruhan, kombinasi dari peningkatan kualitas tenaga kerja dan penempatan yang tepat akan mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan mendukung pembangunan berkelanjutan.

5. Tahun 2029 "Pemantapan Program Ketenagakerjaan dan Keberlanjutan"
   Pemantapan Program Ketenagakerjaan dan Keberlanjutan merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa inisiatif terkait ketenagakerjaan berjalan secara efektif, berkelanjutan, dan mampu memberikan manfaat jangka panjang. Pemantapan Program Ketenagakerjaan meliputi evaluasi dan penguatan program pelatihan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas dan perlindungan pekerja. Tujuannya agar program dapat menyesuaikan dengan dinamika pasar tenaga kerja dan kebutuhan industri.
   Keberlanjutan menekankan pentingnya memastikan bahwa program tersebut mampu bertahan dan berkembang dalam jangka panjang, dengan memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Ini mencakup pengelolaan sumber daya secara efisien, inovasi berkelanjutan, serta kolaborasi antara semua pihak terkait. Dengan demikian, pemantapan dan keberlanjutan program ketenagakerjaan akan membantu menciptakan lapangan kerja yang stabil, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dan mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Tahapan pembangunan 5 tahun mencerminkan sebuah proses sistematis untuk mewujudkan visi pembangunan melalui langkah-langkah yang terencana, terukur, dan terarah sesuai dengan kebutuhan dan potensi Kabupaten Bandung. Hal tersebut menunjukkan komitmen perangkat daerah dalam mendukung pencapaian visi dan misi Pembangunan daerah dalam kurun waktu lima tahun.

3.3 Penyajian Lokus Disnaker

Lokus pembangunan ketenagakerjaan tahun 2025 - 2029 dirancang dengan fokus pada beberapa aspek utama untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, pengurangan pengangguran dan kesejahteraan tenaga kerja serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Prioritas lokasi Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung tersebar di 31 Kecamatan disesuaikan dengan potensi dan sebaran industri di wilayah tersebut. Strategi pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan pemetaan potensi wilayah melalui studi ekonomi dan sosial serta pengembangan program pelatihan dan kewirausahaan di lokasi-lokasi strategis tersebut. Pelaksanaan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan ini didukung oleh pendekatan lokus wilayah berbasis data

sebaran potensi dan sebaran industri di wilayah, sehingga intervensi program lebih tepat sasaran dan mampu menjawab tantangan kewilayahan.

3.4 Arah Kebijakan Disnaker dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025 – 2029

Arah kebijakan Disnaker dijadikan panduan utama yang menetapkan prioritas dan arah pengembangan perangkat daerah dalam mencapai visi dan misi jangka menengah. Secara umum, arah kebijakan tersebut berisi garis besar langkah dan strategi yang akan diambil untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025–2029 difokuskan pada beberapa aspek utama untuk memastikan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Inovasi merupakan bagian dari strategi dalam pencapaian target-target program pembangunan daerah bidang ketenagakerjaan. Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, serta kondisi masa depan yang terus berubah dapat mendatangkan begitu banyak peluang sekaligus ancaman jika tidak mempersiapkannya. Era revolusi industri 4.0 yang saat ini sedang berlangsung dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi robot dan teknologi informasi, dan komunikasi dan ditunjang dengan perkembangan ekonomi digital yang digambarkan dengan semakin maraknya berkembang bisnis atau transaksi perdagangan yang memanfaatkan internet sebagai media komunikasi, kolaborasi, dan koordinasi antar perusahaan ataupun antar individu menjadi tantangan besar bagi dunia ketenagakerjaan.

Tantangan masa depan bukan lagi pada dominasi dinas yang berperan memadamkan masalah-masalah sosial dengan pemenuhan berbagai macam pekerjaan, tetapi menjadi lokomotif bagi pertumbuhan ekonomi melalui inovasi program yang mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan mengaktivasi berbagai sektor seperti pendidikan, kewirausahaan, sosial, budaya, industri, kesenian dengan wadah-wadah inovatif sebagai pendorong berbagai sektor seperti sektor pariwisata, industri atau sektor lainnya. Dinas Ketenagakerjaan harus berinovasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi seperti melaksanakan Jobfair secara online dan membangun aplikasi untuk memudahkan masyarakat mengakses pelayanan Dinas Ketenagakerjaan.

Tabel 3. 6 Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Disnaker Tahun 2025-2029

No	Operasional NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan	Keterangan
1.	1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Kompetensi Kerja Nasional 2. Peraturan BNSP No. 1 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) 3. SKKNI 2230-2017 sebagai standar kompetensi nasional yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha dan tenaga kerja di bidang kewirausahaan	1. Peningkatan mutu dan kompetensi tenaga kerja, dan kewirausahaan melalui penguatan BLK (Balai Latihan Kerja) sebagai pusat pengembangan kompetensi terintegrasi dan terpadu 2. Penciptaan lapangan kerja dan peningkatan akses kesempatan kerja	1. Penguatan data kebutuhan pelatihan *Taining Need Analysis* (TNA); 2. Peningkatan mutu dan kompetensi tenaga kerja, dan kewirausahaan melalui penguatan BLK (Balai Latihan Kerja) sebagai pusat pengembangan kompetensi tenaga kerja terintegrasi dan terpadu; 3. Penguatan tata Kelola BLK (Balai Latihan Kerja) sebagai pusat pengembangan kompetensi tenaga kerja terintegrasi dan terpadu dalam rangka meningkatkan kompetensi Angkatan kerja dan produktifitas tenaga kerja; 4. Peningkatan sarana dan prasarana BLK (Balai Latihan Kerja) sebagai pusat pengembangan kompetensi terintegrasi dan terpadu dalam rangka meningkatkan kompetensi Angkatan kerja dan produktifitas tenaga kerja; 5. Penyesuaian Kurikulum Softskill dan Digital Skill; 6. Penambahan Pelatihan dan Sertifikasi *Upskilling/Reskilling* sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; 7. Memantapkan ekosistem yang mendukung pengembangan kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan.	1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja dan daya saing tenaga kerja

No	Operasional NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan	Keterangan
2.	1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Kompetensi Kerja Nasional (pasal 81 terkait penyenggara pelatihan kerja dan kewajiban melaksanakan pelatihan bersama perusahaan) 2. Perpres 68 Tahun 2022 menyelaraskan sistem Pendidikan ketenagakerjaan harus membekali keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja atau untuk berwirausaha 3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK)		1. Penguatan Kemitraan antara Dunia Pendidikan dan Dunia Industri dengan optimalisasi Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri Daerah; 2. Membangun dan mengelola platform digital yang memudahkan pencocokan kebutuhan tenaga kerja dengan peluang kerja yang tersedia; 3. Menyediakan data dan informasi lowongan kerja secara real-time dan terintegrasi; 4. Menginisiasi kerja sama dengan perusahaan besar, UKM, dan asosiasi industri untuk pengembangan program pelatihan, rekrutmen, dan peningkatan penempatan tenaga kerja lokal; 5. Peningkatan Kapasitas Lembaga Pendidikan dan Pelatihan; 6. Menginformasikan kepada masyarakat dan pelaku usaha tentang peluang dan manfaat program kolaborasi; 7. Melibatkan media dan platform digital untuk memperluas jangkauan sosialisasi *link and match*	1. Peningkatan Kerjasama Kolaborasi *Link and Match*
3.	1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Kompetensi Kerja Nasional 2. SKKNI 2230-2017 sebagai standar kompetensi nasional yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha dan tenaga kerja di bidang kewirausahaan		1. Mendukung pengembangan kewirausahaan dan startup yang berkolaborasi dengan industri untuk menciptakan lapangan kerja baru; 2. Membangun kolaborasi lintas sektor dalam mempermudah pembentukan lapangan kerja baru sektor informal;	1. Memperluas kesempatan kerja

No	Operasional NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan	Keterangan
4.	• Permenaker No 18 Tahun 2014 Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. • Permenaker No 01 Tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah. • Permendagri No. 19 Tahun 2024 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah		1. Membentuk database perusahaan dengan pemenuhan tata kelola kerja layak 2. Peningkatan pemahaman perusahaan terhadap penerapan tata kelola kerja yang layak 3. Penerapan Teknologi Informasi untuk mempermudah dalam pemenuhan syarat-syarat perusahaan dengan tata kelola kerja yang layak 4. Peningkatan pemahaman perusahaan terhadap penerapan tata kelola kerja yang layak	1. Peningkatan Perusahaan yang menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak

Sumber: Hasil Analisis Disnaker, 2025

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Pendanaan

Dalam rangka mencapai visi dan misi pembangunan jangka menengah Kabupaten Bandung serta mencapai tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan, diperlukan penyusunan program, kegiatan, dan subkegiatan yang sistematis dan terintegrasi. Program yang dirancang harus mampu menjawab kebutuhan masyarakat dalam mengatasi masalah pengangguran. Selain itu, setiap program juga perlu disusun dengan memperhatikan potensi sumber daya yang tersedia, serta dapat diukur capaian dan dampaknya terhadap pembangunan daerah. Indikasi program yang disusun diharapkan dapat menjadi acuan dalam proses pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil memberikan manfaat optimal bagi masyarakat, serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Program, kegiatan, dan subkegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yang direncanakan untuk Periode Tahun 2025 – 2029 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 1 Program, Kegiatan, dan Subkegiatan Rencana Strategis
Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 – 2029

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja				Tingkat Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja		Nilai Produktivitas TK tahun n – nilai Produktivitas TK tahun n-1/nilai produktivitas TK tahun n-1 x 100%
		Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Yang Kompeten			Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan		Jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan/ Jumlah pencari kerja terdaftar x 100%
			Terkelolanya informasi pasar kerja		Persentase capaian ketersediaan RTK Mikro Terhadap RTK Makro pada tahun n	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan yang menyusun RTK Mikro / jumlah Perusahaan yang memiliki tenaga kerja lebih dari 50 orang x 100%
					Persentase Data Ketenagakerjaan secara realtime pada tahun n		Jumlah Data Ketenagakerjaan yang terpenuhi secara realtime pada tahun n x 100%/ jumlah keseluruhan data ketenagakerjaan
				Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja makro	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja makro
					Jumlah dokumen RTK Makro yang disusun		Dokumen RTK Makro yang telah diisahkan sebagai rujukan perencanaan ketenagakerjaan
				Tersusunnya Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro
				Terfasilitasinya SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro
			Meningkatnya produktivitas tenaga kerja		Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan di sektor formal tahun n	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dalam negeri tahun n / Jumlah lulusan pelatihan berbasis kompetensi tahun n x 100%

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
					Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan melalui wirausaha pada tahun n		Jumlah lulusan pelatihan yang berwirausaha tahun n / Jumlah lulusan pelatihan berbasis kompetensi tahun n x 100%
					Persentase CPMI hasil Lulusan pelatihan yang ditempatkan		Jumlah CPMI hasil lulusan pelatihan yang ditempatkan tahun n / jumlah lulusan pelatihan berbasis penempatan luar negeri tahun n x 100%
				Terlaksananya Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase kelulusan peserta pelatihan yang mengikuti uji kompetensi	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi / jumlah peserta pelatihan yang mengikuti uji kompetensi x 100%
				Terlatihnya Tenaga Kerja Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n
				Tersedianya Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n
				Tersedianya dan terpeliharanya Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja
				Terbinanya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	persentase lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina/Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta x 100%
				Terbinanya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina
				Meningkatnya Persentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi dan produktivitas	Persentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi dan produktivitas	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pencari kerja yang lulus uji kompetensi dan produktivitas / Jumlah tenaga kerja yang mengikuti uji kompetensi dan produktivitas x 100%

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
				Tersedianya Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah
			Meningkatnya penempatan tenaga kerja		Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan
				Terlaksananya Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan melalui AKL, AKAD, AKAN x 100% / jumlah pencari kerja yang terdaftar (AK 1)
				Tertempatkannya Tenaga Kerja yang Melalui Layanan AKAD dan AKL	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL
				Terlaksananya penyuluhan bimbingan jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan
				Terfasilitasinya Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Layanan ULD	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD
				Terlaksananya pemberdayaan Tenaga Kerja Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja
				Meningkatnya Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelayanan	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelayanan
				Tersedianya Data dan Informasi melalui Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
				Terdaftarnya Pencari dan Pemberi Kerja dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)
				Meningkatnya Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
				Meningkatnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	persentase PMI yang terlayani	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	persentase PMI yang terlayani
				Meningkatnya CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani
				Meningkatnya PMI Purna yang Diberdayakan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan
		Meningkatnya hubungan industrial Yang Harmonis			Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama		Jumlah kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama / Jumlah kasus x 100%
			Meningkatnya tenaga kerja yang terlindungi		Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	Program Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)/Jumlah Perusahaan x 100%
				Meningkatnya Dokumen Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang mempunyai PP dan PKB	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang mempunyai PP dan PKB
				Meningkatnya Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online
				Meningkatnya Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
				Meningkatnya Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek 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	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
				Optimalisasi mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Persentase kasus yang diselesaikan melalui proses mediasi	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus yang diselesaikan melalui proses mediasi
				Meningkatnya Perselisihan yang Dicegah	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah
				Meningkatnya Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan
				Terverifikasinya Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi
				Terlaksananya Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina
				Meningkatnya Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Teknis	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
			Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah		1. Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah 2. Indeks Manajemen Risiko Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1. Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah 2. Indeks Manajemen Risiko Perangkat Daerah
				Terlaksananya Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP pada Tahun n	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP pada Tahun n
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				Terlaksananya 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	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
				Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				Terlaksananya Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah
				Terlaksnanya Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah
				Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang sesuai SAP	Persentase Dokumen pelaksanaan Administrasi Keuangan yang tepat waktu	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Dokumen pelaksanaan Administrasi Keuangan yang tepat waktu
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN
				Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
				Terlaksananya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
				Terlaksananya Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan
				Terlaksananya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
				Terlaksananya Administrasi BMD	Persentase Pemenuhan Dokumen Administrasi BMD	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Dokumen Administrasi BMD
				Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian yang Tepat Waktu	Persentase Dokumen Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu
				Terlaksananya Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan
				Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
				Terlaksananya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Dokumen pemenuhan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Dokumen pemenuhan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah
				Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan
				Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan
				Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan
				Tersedianya Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan
				Tersedianya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu
				Terselenggaranya Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Dokumen Pelayanan Pengadaan Barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Dokumen Pelayanan Pengadaan Barang Milik Daerah
				Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan
				Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan
				Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan
				Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan
				Tersedianya gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah paket gedung kantor atau bangunan Lainnya yang Disediakan	Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah paket gedung kantor atau bangunan Lainnya yang Disediakan

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Keterangan
				Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase laporan penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase laporan penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
				Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan
				Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya
				Terpeliharanya Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara
				Terpeliharanya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara
				Terpeliharanya Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi
				Terlaksananya Administrasi Keuangan dan Operasional KDH / WKDH	Persentase Laporan Administrasi Keuangan dan Operasional KDH / WKDH	Administrasi Keuangan dan Operasional Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Persentase Laporan Administrasi Keuangan dan Operasional KDH / WKDH
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Jumlah Orang yang menerima gaji dan tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Jumlah Orang yang menerima gaji dan tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Sumber: Hasil Analisis Disnaker, 2025

Tabel 4. 2 Program, Kegiatan, Subkegiatan dan Kebutuhan Pendanaan

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Tenaga Kerja													
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	1. Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	84,88	85,33	17.867.273.462	85,67	17.308.039.000	85,87	17.308.039.000	86,07	17.308.039.000	86,27	17.308.039.000	S.2.3
	2. Indeks Manajemen Risiko Perangkat Daerah	56,50	56,90		57,10		57,30		57,50		57,70		
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP pada Tahun n	81,10	81,60	67.000.000	82,00	67.000.000	82,50	67.000.000	84,00	67.000.000	84,50	67.000.000	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2	2	40.000.000	2	40.000.000	2	40.000.000	2	40.000.000	2	40.000.000	
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	1	1	2.000.000	1	2.000.000	1	2.000.000	1	2.000.000	1	2.000.000	
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1	1	25.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	1	15.000.000	
Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	
Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	-	-	-	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Ketersediaan Dokumen Keuangan yang diselesaikan tepat waktu	100	100	13.448.190.000	100	13.448.190.000	100	13.448.190.000	100	13.448.190.000	100	13.448.190.000	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	58	64	13.428.190.000	64	13.428.190.000	64	13.428.190.000	64	13.428.190.000	64	13.428.190.000	
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	5	5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
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	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	
Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	6	6	5.000.000	6	5.000.000	6	5.000.000	6	5.000.000	6	5.000.000	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2	2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan dokumen administrasi BMD	98,57	100	10.000.000	98,57	10.000.000	98,57	10.000.000	98,57	10.000.000	98,57	10.000.000	
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	-	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Dokumen pelaksanaan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	100	100	25.000.000	100	55.000.000	100	55.000.000	100	55.000.000	100	55.000.000	
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	-	-		1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	78	78	25.000.000	78	25.000.000	78	25.000.000	78	25.000.000	78	25.000.000	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Dokumen pemenuhan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	437.849.000	100	305.849.000	100	305.849.000	100	305.849.000	100	305.849.000	

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	2	2	221.849.000	2	89.849.000	2	89.849.000	2	89.849.000	2	89.849.000	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	1	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	1	1	13.000.000	1	13.000.000	1	13.000.000	1	13.000.000	1	13.000.000	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1	1	113.000.000	1	113.000.000	1	113.000.000	1	113.000.000	1	113.000.000	
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	98,57	98,57	200.000.000	98,57	-	98,57	-	98,57	-	98,57	-	
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah unit gedung kantor atau bangunan Lainnya yang disediakan		1	200.000.000									
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase laporan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100	100	3.023.080.712	100	3.025.000.000	100	3.025.000.000	100	3.025.000.000	100	3.025.000.000	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	250.000.000	12	250.000.000	12	250.000.000	12	250.000.000	12	250.000.000	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	2.773.080.712	12	2.775.000.000	12	2.775.000.000	12	2.775.000.000	12	2.775.000.000	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	98,57	98,57	440.000.000	98,57	240.000.000	98,57	240.000.000	98,57	240.000.000	98,57	240.000.000	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	5	5	120.000.000	5	120.000.000	5	120.000.000	5	120.000.000	5	120.000.000	
Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	2	2	20.000.000	2	20.000.000	2	20.000.000	2	20.000.000	2	20.000.000	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	2	300.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Administrasi Keuangan dan Operasional Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Persentase Laporan Administrasi Keuangan dan Operasional Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah	100	100	216.153.750	100	157.000.000	100	157.000.000	100	157.000.000	100	157.000.000	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Jumlah Orang yang menerima gaji dan tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	1	1/bulan	216.153.750	1	157.000.000	1	157.000.000	1	157.000.000	1	157.000.000	
Program Perencanaan Tenaga Kerja	1. Persentase Data Ketenagakerjaan secara realtime pada tahun n 2. Persentase capaian ketersediaan RTK Mikro Terhadap RTK Makro pada tahun n	100 14,81	100 16,17	324.000.000	100 17,53	324.000.000	100 18,89	324.000.000	100 20,24	324.000.000	100 21,60	324.000.000	S.2.3
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase perusahaan yang mengikuti pelatihan yang menyusun RTK mikro	100	100	324.000.000	100	324.000.000	100	324.000.000	100	324.000.000	100	324.000.000	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1	1	124.000.000	1	124.000.000	1	124.000.000	1	124.000.000	1	124.000.000	TPB.8 TPB.9
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	50	50	200.000.000	50	200.000.000	50	200.000.000	50	200.000.000	50	200.000.000	
Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan	57,58	57,98	17.525.850.538	58,58	7.321.674.700	59,58	7.321.674.700	60,58	31.544.242.392	61,58	74.321.674.700	S.2.3
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang mendapat Pelatihan berbasis kompetensi	23,59	25,59	17.075.850.538	27,59	6.871.674.700	29,59	6.871.674.700	31,59	31.094.242.392	33,59	73.871.674.700	
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	2140	2400	12.120.888.738	2000	5.145.802.200	2000	5.145.802.200	2000	5.145.802.200	2000	5.145.802.200	
Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	32	24	4.954.961.800	15	1.000.872.500	15	1.000.872.500	15	1.000.872.500	15	1.000.872.500	

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	228	0	-	1	725.000.000	1	725.000.000	1	24.947.567.692	1	67.725.000.000	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	persentase lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	72,55	74	250.000.000	74,55	250.000.000	75,55	250.000.000	76,55	250.000.000	77,55	250.000.000	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	74	74	250.000.000	74	250.000.000	74	250.000.000	74	250.000.000	74	250.000.000	
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi dan produktivitas	100	100	200.000.000	100	200.000.000	100	200.000.000	100	200.000.000	100	200.000.000	
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	1	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	
Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	44,82	46,32	4.733.966.112	47,82	2.763.902.812	48,52	2.763.902.812	49,32	2.763.902.812	50,32	2.763.902.812	S.2.3
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	44,82	46,32	3.976.545.112	47,82	2.006.481.812	48,52	2.006.481.812	49,32	2.006.481.812	50,32	2.006.481.812	
Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	1846	1945	1.508.658.200	1988	1.657.458.200	2000	1.657.458.200	2020	1.657.458.200	2040	1.657.458.200	
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	180	180	91.524.000	180	91.524.000	180	91.524.000	180	91.524.000	180	91.524.000	
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	9	9	50.000.000	9	50.000.000	9	50.000.000	9	50.000.000	9	50.000.000	
Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	340	340	2.326.362.912	340	207.499.612	340	207.499.612	340	207.499.612	340	207.499.612	
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelayanan	91,53	91,53	673.138.000	91,53	673.138.000	91,53	673.138.000	91,53	673.138.000	91,53	673.138.000	
Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	40	40	60.000.000	40	60.000.000	40	60.000.000	40	60.000.000	40	60.000.000	

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	4170	4170	60.000.000	4170	60.000.000	4170	60.000.000	4170	60.000.000	4170	60.000.000	
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	1470	1470	553.138.000	1470	553.138.000	1470	553.138.000	1470	553.138.000	1470	553.138.000	
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	persentase PMI yang terlayani	100	100	84.283.000	100	84.283.000	100	84.283.000	100	84.283.000	100	84.283.000	
Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	216	216	39.375.000	216	39.375.000	216	39.375.000	216	39.375.000	216	39.375.000	
Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	35	35	44.908.000	35	44.908.000	35	44.908.000	35	44.908.000	35	44.908.000	
Program Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	27,31	31,3	1.943.769.800	33,3	1.943.769.800	35,3	1.943.769.800	37,3	1.943.769.800	39,3	1.943.769.800	S.2.3
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang mempunyai PP dan PKB	61,98	61,98	358.324.000	61,98	358.324.000	61,98	358.324.000	61,98	358.324.000	61,98	358.324.000	
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	165	165	141.784.000	165	141.784.000	165	141.784.000	165	141.784.000	165	141.784.000	
Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	12	12	66.540.000	12	66.540.000	12	66.540.000	12	66.540.000	12	66.540.000	

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
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	2	2	150.000.000	2	150.000.000	2	150.000.000	2	150.000.000	2	150.000.000	
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus yang diselesaikan melalui proses mediasi	33,33	32	1.585.445.800	31	1.585.445.800	30	1.585.445.800	29	1.585.445.800	28	1.585.445.800	
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	21	21	73.271.000	21	73.271.000	21	73.271.000	21	73.271.000	21	73.271.000	
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	60	60	70.100.000	60	70.100.000	60	70.100.000	60	70.100.000	60	70.100.000	
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	18	18	842.074.800	18	842.074.800	18	842.074.800	18	842.074.800	18	842.074.800	
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	1	1	500.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	TPB.8

Bidang Urusan / Program / Outcome / Kegiatan / Subkegiatan Output	Indikator	Baseline 2024	Target dan Rencana Indikatif Tahun										Ket
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Teknis	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	345.188	346.188	100.000.000	347.188	100.000.000	348.188	100.000.000	349.188	100.000.000	350.188	100.000.000	TPB.1 TPB.10
Transmigrasi													
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi Yang Terjajagi	-	1	69.646.250	1	140.000.000	1	140.000.000	1	140.000.000	1	140.000.000	S.2.3
Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Animo transmigrasi	-	20	69.646.250	20	140.000.000	20	140.000.000	20	140.000.000	20	140.000.000	
Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan	-	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000	
Penjajakan Ke Calon Lokasi Penempatan Transmigran	Jumlah Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Dilaksanakan Penjajakan	-	-	-	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	
Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi	-	1	19.646.250	1	40.000.000	1	40.000.000	1	40.000.000	1	40.000.000	
Jumlah				42.464.506.162		29.801.386.312		29.801.386.312		54.023.954.004		96.801.386.312	

Sumber: Hasil Analisis Disnaker, 2025

Ket:
S.2.3 = Program/Kegiatan/Subkegiatan yang mendukung sasaran pembangunan RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029: Menurunnya Tingkat Pengangguran
TPB 1 = Program/Kegiatan/Subkegiatan yang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) 1: Tanpa Kemiskinan (Mengakhiri segala bentuk kemiskinan dimanapun)
TPB 8 = Program/Kegiatan/Subkegiatan yang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) 8: Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berjelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua)
TPB 9 = Program/Kegiatan/Subkegiatan yang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) 9: Industri. Inovasi Dan Infrastruktur (Membangun Infrastruktur Yang Tangguh, Meningkatkan Industri Inklusif dan Berkelanjutan, Serta Mendorong Inovasi)
TPB 10 = Program/Kegiatan/Subkegiatan yang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) 10: Berkurangnya Kesenjangan (Mengurangi Kesenjangan Intra Dan Antar Negara)

4.2 Uraian Subkegiatan dalam rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah dalam dokumen perencanaan dilakukan tagging terhadap subkegiatan untuk mempercepat pencapaian tujuan pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan. Tabel di bawah ini merinci hubungan antara program, outcome yang ingin dicapai, kegiatan utama, dan subkegiatan pendukung yang akan dilaksanakan oleh perangkat daerah. Subkegiatan tersebut mencakup antara lain sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Subkegiatan dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Program Prioritas	Outcome	Kegiatan	Subkegiatan	Ket
PROGRAM Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	PN 6 R 13 R 20 R 21
			Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	R 13 R 21
			Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	R 13
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	R 13
		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	R 13
Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan antar Kerja	R 13 R 21

Program Prioritas	Outcome	Kegiatan	Subkegiatan	Ket
			Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	R 21
			Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	R 21
			Perluasan Kesempatan Kerja	R 13 R 20
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	R 21
			Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	R 21
			Job Fair/Bursa Kerja	R 21
Program Hubungan Industrial	Meningkatnya tenaga kerja yang terlindungi	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	PN. 4
		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	R 21
			Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Teknis	PN. 4

Sumber: Hasil Analisis Disnaker, 2025

Ket:

PN 4 : Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Astacita: Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas

PN 6 : Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Astacita: Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan

R 13 : Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Rencana Aksi Bupati : Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif

R 20 : Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Rencana Aksi Bupati : Mencetak wirausaha baru dan aktivasi inkubasi bisnis ekonomi kreatif (ekraf)

R 21 : Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Rencana Aksi Bupati : Peningkatan kerjasama dengan industri dalam rangka pemerataan Pembangunan

4.3 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025-2029 melalui IKU Disnaker

Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai tolok ukur keberhasilan jangka menengah Disnaker Kabupaten Bandung dalam periode 2025–2029. IKU Disnaker dalam periode 2025–2029 adalah tingkat pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (persen). Masing masing indikator dilengkapi target tahunan yang menunjukkan tren perbaikan capaian layanan bidang tenaga kerja. Penetapan target ini penting untuk memastikan arah pembangunan yang terukur dan berkelanjutan. Secara lebih rinci, target untuk IKU Disnaker Tahun 2025 – 2029 dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 4 Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan

No	Indikator	Satuan	Target Tahun						Keterangan
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Tingkat Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (persen)	Persen	3,29-3,85	4,08-4,18	4,18-4,95	4,20-5,44	4,21-5,93	4,31-5,96	Nilai Produktivitas TK tahun n – nilai Produktivitas TK tahun n-1/nilai produktivitas TK tahun n-1 x 100%

Sumber:Hasil Analisa Disnaker, 2025

4.4 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui IKK

Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) merupakan bagian dari strategi perencanaan dan pengawasan pembangunan daerah. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Disnaker merupakan indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan pada urusan tenaga kerja. Dengan menetapkan IKK, perangkat daerah dapat mengukur pencapaian sasaran strategis, memantau efektivitas

program, serta mengevaluasi efisiensi pemanfaatan anggaran dan sumber daya. Setiap IKK dirancang sehingga mencerminkan output dan outcome yang spesifik serta selaras dengan visi, misi, dan prioritas pembangunan daerah, Melalui pengendalian dan evaluasi secara berkala, perangkat daerah memperoleh umpan balik objektif untuk memperbaiki kebijakan, memperkuat koordinasi antar lembaga, serta mempertanggungjawabkan kinerja kepada legislatif dan publik. Dengan demikian, IKK tidak hanya menjadi tolok ukur capaian pemerintah, tetapi juga instrumen transparansi dan akuntabilitas dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan berkelanjutan, Adapun penetapan target Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tahun 2025-2029 disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Kunci Dinas Ketenagakerjaan

No	Indikator	Satuan	Target Tahun						Keterangan
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Tingkat Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (persen)	Persen	3,29-3,85	4,08-4,18	4,18-4,95	4,20-5,44	4,21-5,93	4,31-5,96	Nilai Produktivitas TK tahun n – nilai Produktivitas TK tahun n-1/nilai produktivitas TK tahun n-1 x 100%

Sumber:Hasil Analisa Disnaker, 2025

4.5 Uraian Indikator dan Target Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) ke 1 yang berbunyi Mengakhiri segala bentuk kemiskinan dimanapun dan TPB ke 8 tentang Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berjelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Jika disandingkan dengan tupoksi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, tujuan ini sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Disnaker dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.

Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) menetapkan kerangka kerja untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan ke dalam kebijakan dan kegiatan nasional. Dalam konteks tersebut, aspek-aspek yang diangkat kemudian diterjemahkan ke dalam sasaran global dan sasaran nasional, antara lain:

Aspek yang Diterjemahkan ke dalam Sasaran Global dan Nasional:

1. Pengurangan Ketimpangan dan Peningkatan Kesejahteraan
   Menargetkan pengurangan kesenjangan sosial dan ekonomi serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara inklusif dan berkeadilan.
2. Pelestarian Lingkungan dan Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berkelanjutan
   Mengupayakan perlindungan ekosistem, pengelolaan sumber daya alam yang efisien, serta mengurangi dampak perubahan iklim.
3. Peningkatan Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat
   Fokus pada akses kesehatan, pendidikan, dan layanan sosial yang berkualitas serta mendukung pembangunan manusia secara menyeluruh.
4. Penguatan Tata Kelola dan Pembangunan Ekonomi yang Berkelanjutan
   Meningkatkan kapasitas institusi, tata kelola pemerintahan yang bersih, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

   Sasaran Global (berdasarkan SDGs) :
   - Mengurangi kemiskinan dan ketimpangan (SDG 1, 10)
   - Menjamin akses ke air bersih dan sanitasi (SDG 6)
   - Menjamin pendidikan berkualitas dan kesetaraan gender (SDG 4, 5)
   - Mengatasi perubahan iklim dan melindungi ekosistem (SDG 13, 14, 15)
   - Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan (SDG 3)

   Sasaran Nasional :
   - Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan
   - Menurunkan angka kemiskinan dan ketimpangan
   - Melestarikan lingkungan hidup dan sumber daya alam
   - Meningkatkan akses dan kualitas layanan sosial dasar
   - Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efektif

Peraturan ini menjadi dasar strategis bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan dan program pembangunan nasional sesuai dengan prinsip pembangunan berkelanjutan yang terintegrasi dan berorientasi pada pencapaian target global dan nasional.

Tabel 4. 6 Target Indikator TPB/SDGs Tahun 2025-2029

Kode	Indikator	Satuan	Target Tahun						Keterangan
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
TPB 1 : Tanpa Kemiskinan									
1.3.1.(b)	Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	Persen	28,85	29,41	30,3	31,18	32,06	32,94	Jumlah pekerja yang memiliki jaminan sosial bidang ketenagakerjaan tahun n / Jumlah seluruh pekerja pada periode yang sama tahun n x 100%
TPB 8 : Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi									
8.3.1*	Proporsi lapangan kerja informal sektor non- pertanian. berdasarkan jenis kelamin	Persen	49,68	38,21	50,68	51,18	51,68	52,18	Jumlah tenaga kerja informal sektor non - pertanian/Jumlah keseluruhan penduduk bekerja di sektor non Pertanian x 100%
8.3.1.(a)	Persentase tenaga kerja formal	Persen	50,56	51,57	52,6	53,64	54,7	55,76	Jumlah penduduk yang bekerja di sektor formal/Jumlah penduduk yang bekerja x100%
8.3.1.(b)	Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian	Persen	4,56	4,61	4,66	4,71	4,76	4,81	Jumlah penduduk yang bekerja di sektor informal pertanian /Jumlah penduduk yang bekerja x 100%
8.5.1*	Upah rata-rata per jam pekerja	rupiah	29.819	29.819	29.819	29.819	29.819	29.819	UMK Kabupaten Bandung Pada Tahun n /126 jam
8.5.2*	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur	Persen	6,43	6,28	6,12	5,98	5,83	5,71	Jumlah Pengangguran Terbuka /Jumlah Angkatan Kerja x 100%
TPB 9 : Industri, Inovasi, Dan Infrastruktur									
9.2.2*	Proporsi tenaga kerja pada sektor industri manufaktur	Persen	31,02	31,18	31,33	31,5	31,68	31.86	Jumlah tenaga kerja di industri pengolahan/jumlah tenaga kerja x 100%
TPB 10 : Mengurangi Kesenjangan									
10.4.1.(b)	Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	Persen	28,85	29,41	30,3	31,18	32,06	32,94	Jumlah pekerja yang memiliki jaminan sosial bidang ketenagakerjaan tahun n / Jumlah seluruh pekerja pada periode yang sama tahun n x 100%

Sumber : RAD TPB/SDGs Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029

4.6 Dukungan Terhadap Tematik Pembangunan Tahun 2025-2029

Penyusunan RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 berpedoman pada Inmendagri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) untuk periode 2025-2029, yang menjabarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran hingga menetapkan prioritas pembangunan, dan juga menggunakan pendekatan tematik dengan mengusung beberapa tematik pembangunan. Selain itu, perencanaan pembangunan daerah di Kabupaten Bandung disusun dengan mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 86 Tahun 2017. Regulasi tersebut juga mengamanatkan agar perencanaan pembangunan daerah memperhatikan orientasi substansi melalui penerapan pendekatan holistik-tematik, integratif, dan spasial.

Pengusungan Konsep Tematik dimaksudkan sebagai bentuk percepatan pembangunan menuju Visi Kabupaten Bandung 2025 –2029 yang Lebih Bedas, Maju, dan Berkelanjutan. Sesuai dengan kondisi dan potensi yang dimiliki Kabupaten Bandung, berbagai tematik pembangunan dikonsepkan dengan menggunakan model "Gunungan (Kayon)". Gunungan memiliki makna filosofis dan religius serta merepresentasikan alam semesta beserta isinya, termasuk manusia yang hidup di dalamnya. Gunungan melambangkan penyatuan antara dunia dan akhirat, serta menyiratkan tujuan hidup manusia untuk mencapai kesempurnaan. "Gunungan" juga melambangkan keseimbangan antara dunia dan akhirat, serta pentingnya menjaga keseimbangan dalam menjalani hidup.

Tematik pembangunan yang dikonsepkan dengan pendekatan konsep "Gunungan" terdiri dari beberapa aksi tematik sebagai berikut:

a. Peningkatan Ketahanan Pangan;
b. Kawasan Ekonomi Terpadu;
c. Kawasan Pengembangan Ibukota Kabupaten Bandung;
d. SDM Lebih Bedas;
e. Pengelolaan Lingkungan Hidup Berkualitas.

Setiap perangkat daerah di Kabupaten Bandung diharapkan dapat memberikan dukungan dalam aksi tematik Pembangunan. Disnaker ikut serta mendukung terhadap aksi tematik ketahanan pangan, kawasan ekonomi terpadu dan sumberdaya manusia lebih bedas.

4.6.1 Dukungan Terhadap Aksi Tematik Ketahanan Pangan

Ketahanan pangan menjadi salah satu aspek penting dalam pembangunan daerah karena berpengaruh langsung terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat, stabilitas sosial, dan kemandirian ekonomi. Kabupaten Bandung yang memiliki sumber daya alam melimpah serta keragaman komoditas pangan, memegang peran strategis dalam memperkuat ketahanan pangan baik di tingkat regional maupun nasional.

Permasalahan yang dihadapi Disnaker dalam upaya mendukung tematik ketahanan pangan antara lain :

1. Kurangnya Pemahaman dan Sinergi Antar Sektor

   Perangkat daerah yang bertugas mendukung tematik ketahanan pangan belum sepenuhnya memahami peran dan peluangnya dalam mendukung ketahanan pangan, terutama yang berkaitan dengan pengembangan tenaga kerja di sektor pertanian dan industri pangan. Kurangnya koordinasi dengan Dinas Pertanian, Perdagangan, dan instansi terkait lainnya dapat menghambat pelaksanaan program tematik.
2. Keterbatasan Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur

   Terbatasnya tenaga kerja yang kompeten di bidang pertanian dan ketahanan pangan serta minimnya fasilitas pelatihan dan pendukung lainnya menjadi hambatan utama dalam mendukung pengembangan SDM yang mampu meningkatkan ketahanan pangan.
3. Minimnya Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

   Disnaker mungkin belum mengintegrasikan program pelatihan yang cukup relevan dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja di sektor ketahanan pangan, termasuk dalam aspek teknologi dan inovasi pertanian.
5. Ketimpangan Distribusi dan Akses terhadap Pasar Kerja

   Ketidakmerataan kesempatan kerja dan akses terhadap pasar tenaga kerja di bidang ketahanan pangan menyebabkan tantangan dalam menumbuhkan tenaga kerja yang kompeten dan berkelanjutan di wilayah tertentu.
6. Perubahan Iklim dan Dampaknya terhadap Ketahanan Pangan

   Perubahan iklim yang berdampak langsung pada produksi pertanian juga menjadi tantangan dalam penyiapan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dan mengelola risiko ketahanan pangan secara berkelanjutan.

7. Kurangnya Data dan Informasi yang Akurat

   Data terkait tenaga kerja di sektor pertanian dan ketahanan pangan yang kurang lengkap dan akurat menyulitkan perencanaan program yang tepat sasaran.

Tujuan yang ingin dicapai melalui dukungan Disnaker adalah menurunkan angka pengangguran melalui partisipasi tenaga kerja dalam sektor pertanian dan ketahanan pangan serta meningkatkan tenaga kerja sektor informal melalui kewirausahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa faktor keberhasilan yang harus diperhatikan (*critical success factors*), diantaranya peningkatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan membantu menyediakan pendidikan dan pelatihan keterampilan tenaga kerja mengenai teknik pengolahan, pemasaran, dan manajemen usaha agar mereka lebih kompeten dan mampu bersaing di pasar.

Program yang berkaitan dengan Disnaker dalam mendukung sub tema ini antara lain pendidikan dan pelatihan keterampilan tenaga kerja serta pengembangan kompetensi di bidang pengolahan hasil pertanian dan industri pangan. Selain itu mendorong pengembangan usaha kecil dan menengah di bidang pertanian dan pengolahan pangan melalui pelatihan kewirausahaan, manajemen usaha, dan pemasaran.

2.2.8 Kawasan Ekonomi Terpadu

A.1 Sub-Tematik Pengembangan Sentra Industri Kecil dan Usaha Mikro Terpadu

Pengembangan Sentra Industri Kecil dan Usaha Mikro Terpadu di Kabupaten Bandung memegang peranan penting dalam memperkuat struktur ekonomi daerah melalui penguatan kapasitas pelaku usaha kecil dan mikro yang menjadi fondasi utama kegiatan ekonomi lokal. Dengan potensi yang besar dari sisi sumber daya alam, ketersediaan tenaga kerja, serta semangat kewirausahaan masyarakat, Kabupaten Bandung memiliki modal kuat untuk mendorong pertumbuhan sektor ini.

Oleh sebab itu, arah pengembangan sentra industri difokuskan pada peningkatan efisiensi dan kualitas melalui sinergi antar pelaku usaha, penyediaan fasilitas produksi yang memadai, pelatihan peningkatan kompetensi, dan penguatan sistem pemasaran yang lebih terorganisir. Program ini melibatkan kolaborasi berbagai perangkat daerah, seperti Dinas Koperasi dan

UKM, Dinas Perdagangan, Dinas Sosial, Dinas Ketenagakerjaan serta instansi lainnya, yang didukung oleh sistem informasi terpadu dan kebijakan regulatif sebagai infrastruktur pendukung.

Permasalahan yang dihadapi Disnaker dalam upaya mendukung sub tematik ini antara lain keterbatasan sumber daya manusia dengan kompetensi manajerial, teknis, dan kewirausahaan yang cukup, sehingga pengembangan dan pengelolaan sentra menjadi kurang optimal.

Tujuan yang ingin dicapai melalui dukungan Disnaker adalah menurunkan angka pengangguran melalui peningkatan tenaga kerja sektor informal melalui kewirausahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa faktor keberhasilan yang harus diperhatikan (*critical success factors*), diantaranya peningkatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan membantu menyediakan pendidikan dan pelatihan keterampilan tenaga kerja mengenai teknik pengolahan, pemasaran, dan manajemen usaha agar mereka lebih kompeten dan mampu bersaing di pasar.

Program yang berkaitan dengan Disnaker dalam mendukung sub tema ini dengan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja dalam rangka peningkatan kompetensi, dan penguatan sistem pemasaran melalui digitalisasi. Program pelatihan berbasis kompetensi serta kewirausahaan berbasis digital dapat membantu dalam pengembangan sentra industri kecil dan usaha mikro yang berdampak pada pengurangan angka pengangguran di Kabupaten Bandung.

2.2.9 SDM Bedas

Sub-tema ini memfokuskan intervensi pembangunan pada isu isu strategis di bidang sosial, khususnya peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai prasyarat utama dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk memastikan efektivitas dan ketepatan sasaran, sub-tema ini dijabarkan ke dalam tiga sub-sub tema prioritas, yaitu:

(1) kesehatan masyarakat dengan fokus pada percepatan penurunan stunting dan pencegahan dan pengendalian AIDS-Tuberkulosis-Malaria (ATM);

(2) kesejahteraan sosial melalui penanganan kemiskinan; serta

(3) inklusi pembelajaran melalui jalur pendidikan non-formal.

Intervensi penanggulangan kemiskinan di Kabupaten Bandung mengacu pada empat strategi utama: peningkatan pendapatan, penurunan beban pengeluaran, pengurangan kantong kemiskinan, dan perbaikan tata kelola.

Permasalahan yang dihadapi Disnaker dalam upaya mendukung sub tematik ini antara lain belum optimalnya penempatan tenaga kerja sektor formal informal, perluasan kerja dan masalah hubungan industrial.

Tujuan yang ingin dicapai Disnaker adalah menurunkan angka pengangguran terbuka sehingga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dan mengurangi angka kemiskinan secara berkelanjutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, terdapat beberapa faktor keberhasilan yang harus diperhatikan (*critical success factors*), antara lain :

1. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan

Disnaker menyelenggarakan program Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja, sehingga mereka memiliki kompetensi yang sesuai pasar kerja. Hal ini membantu meningkatkan peluang kerja dan pendapatan mereka.

2. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja melalui AKL, AKAD dan AKAN baik di dalam maupun luar daerah, termasuk program transmigrasi dan penempatan tenaga kerja luar negeri yang bisa memberikan penghasilan tambahan.

3. Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Mendukung pengembangan UMKM melalui pelatihan kewirausahaan berbasis digital dan akses permodalan, sehingga masyarakat dapat mandiri secara ekonomi dan mengurangi tingkat kemiskinan.

4. Penguatan Hubungan Industrial dan Perlindungan Pekerja

Meningkatkan kondisi kerja yang layak dan perlindungan tenaga kerja agar mereka mendapatkan pendapatan yang stabil dan hak-haknya terpenuhi.

Program yang berkaitan dengan Disnaker dalam mendukung sub tematik ini adalah pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, optimalisasi penempatan tenaga kerja melalui AKL, AKAD dan AKAN termasuk program transmigrasi dan penempatan tenaga kerja luar negeri yang bisa memberikan penghasilan tambahan, serta pelatihan kewirausahaan berbasis digital dan akses permodalan, sehingga masyarakat dapat mandiri secara ekonomi dan mengurangi tingkat kemiskinan. Selain itu peningkatan kondisi kerja yang layak dan perlindungan tenaga kerja agar mereka mendapatkan pendapatan yang stabil dan hak-haknya terpenuhi.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tahun 2025-2029 memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi dalam mengemban tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan selama lima tahun ke depan. Dokumen ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam mengintegrasikan kebijakan, program, dan kegiatan yang selaras dengan visi dan misi pembangunan Kabupaten Bandung.

Dokumen ini memiliki peranan penting sebagai dasar dalam mengoordinasikan, mengintegrasikan, dan mensinergikan berbagai program lintas sektor yang berkaitan dengan urusan tenaga kerja. Dengan perencanaan yang matang, diharapkan berbagai tantangan yang ada dapat diatasi secara terarah dan berkesinambungan untuk memberikan manfaat yang optimal kepada masyarakat.

Rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tahun 2025-2029, menjadi acuan bagi seluruh jajaran organisasi perangkat daerah di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan, dengan harapan seluruh anggota organisasi perangkat daerah memiliki kesamaan pandang dalam mencapai tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung ke depan. Melalui komitmen yang telah ditetapkan bersama, rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung tahun 2025-2029 ini selanjutnya menjadikan pedoman dan acuan dalam menyusun program kerja yang lebih rinci dan operasional serta Rencana Kerja Tahunan (RKT) oleh masing-masing pemangku kepentingan di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

Keberhasilan dalam rangka mengimplentasikan pelaksanaan rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, bergantung dari kesepahaman, kesepakatan dan komitmen bersama antar berbagai pemangku kepentingan dan seluruh *stakeholder* di bidang ketenagakerjaan termasuk partisipasi masyarakat secara umum selama kurun waktu lima tahun kedepan.

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 berfungsi sebagai pedoman bagi perangkat daerah serta para pemangku kepentingan dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan selama lima tahun ke depan. Oleh karena itu, konsistensi, kerja sama, transparansi, inovasi, serta tanggung jawab yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis ini. Pelaksanaannya berlandaskan prinsip-prinsip berikut :

1. Kepala perangkat daerah berkewajiban mensosialisasikan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 kepada masyarakat.
2. Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2026-2029 harus berpedoman pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029.
3. Stakehorder urusan ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung harus berkontribusi dalam pencapaian target yang telah ditetapkan dalam Renstra ini.
4. Bidang pada Dinas Ketenagakerjaan harus menjalankan program-program yang telah tercantum dalam Renstra dengan sebaik-baiknya.
5. Kepala Perangkat Daerah pada Dinas Ketenagakerjaan bertanggung jawab dalam mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029.

5.3 Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi

Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah adalah proses yang penting untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang direncanakan sesuai dengan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Proses ini tidak hanya berfungsi untuk memantau efektivitas pelaksanaan program, tetapi juga menjadi landasan untuk perbaikan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah.

Pengendalian Renstra dilakukan melalui pemantauan secara berkala terhadap pencapaian indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kunci (IKK), termasuk target tahunan, pelaksanaan program prioritas, serta efektivitas penggunaan sumber daya. Pengendalian ini bertujuan untuk mengidentifikasi

kendala, peluang perbaikan, serta memastikan responsivitas pelaksanaan terhadap dinamika yang terjadi di lapangan. Proses ini akan dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Perangkat Daerah dan dikoordinasikan oleh unit perencanaan, sesuai siklus manajemen kinerja berbasis hasil.

Evaluasi terhadap Renstra dilakukan setiap akhir tahun anggaran dalam bentuk evaluasi kinerja tahunan, serta secara menyeluruh pada pertengahan periode dan akhir periode Renstra. Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pencapaian sasaran strategis, dampak pelaksanaan strategi, serta keberlanjutan intervensi yang telah dilakukan. Evaluasi ini mendasarkan pada data dan informasi hasil pelaksanaan kegiatan serta pencapaian indikator kinerja, yang kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan dokumen perencanaan tahunan berikutnya serta penyesuaian kebijakan apabila diperlukan.

Pelaksanaan pengendalian dan evaluasi Renstra ini sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan perangkat daerah selaras dengan tujuan pembangunan daerah dan mampu memberikan manfaat optimal bagi masyarakat.

Soreang, 18 September 2025
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BANDUNG

TTD

DADANG KOMARA

BUPATI BANDUNG,

MOCHAMMAD DADANG SUPRIATNA

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN ..... - 9 -
1.1 Latar Belakang ..... - 9 -
1.2 Dasar Hukum Penyusunan ..... - 11 -
1.3 Maksud dan Tujuan ..... - 14 -
1.3.1 Maksud ..... - 14 -
1.3.2 Tujuan ..... - 14 -
1.4 Sistematika Penulisan ..... - 14 -

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BANDUNG ..... - 16 -
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah ..... - 16 -
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan .... - 16 -
2.1.2 Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan ..... - 25 -
2.1.3 Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan ..... - 28 -
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan ..... - 72 -
2.1.5 Mitra Disnaker dalam Pemberian Pelayanan ..... - 72 -
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah ..... - 76 -
2.2.1 Telaahan RPJMN 2025-2029 ..... - 76 -
2.2.2 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan ..... - 79 -
2.2.3 Telaahan RPJMD Kabupaten Bandung 2025-2029 ..... - 82 -
2.2.4 Telaahan Dokumen RTRW Kabupaten Bandung tahun 2024-2044 - 92 -
2.2.5 Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan pelayanan Perangkat Daerah kabupaten/kota. .. - 101 -
2.2.6 Permasalahan Pelayanan Disnaker ..... - 104 -
2.2.7 Isu Strategis ..... - 108 -

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN ..... - 130 -
3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025-2029 ..... - 130 -
3.1.1 Tujuan Renstra Disnaker Tahun 2025-2029 ..... - 130 -
3.1.2 Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025 – 2029 ..... - 130 -
3.2 Strategi Disnaker dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025 – 2029 ..... - 133 -
3.3 Penyajian Lokus Disnaker ..... - 137 -
3.4 Arah Kebijakan Disnaker dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025 – 2029 ..... - 138 -

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA

PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN ..... - 142 -
4.1 Program, Kegiatan, Subkegiatan, dan Pendanaan ..... - 142 -
4.2 Uraian Subkegiatan dalam rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah..... - 161 -
4.3 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Disnaker Tahun 2025-2029 melalui IKU Disnaker ..... - 163 -
4.4 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui IKK ..... - 163 -
4.5 Uraian Indikator dan Target Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) ..... - 164 -
4.6 Dukungan Terhadap Tematik Pembangunan Tahun 2025-2029 ..... - 168 -
BAB V PENUTUP..... - 173 -
5.1 Kesimpulan ..... - 173 -
5.2 Kaidah Pelaksanaan ..... - 174 -

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Pegawai Disnaker Berdasarkan Jenis Kelamin ..... - 25 -
Tabel 2.2 Daftar Pegawai Disnaker ..... - 26 -
Tabel 2.3 Perbandingan Golongan Kepangkatan dengan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung ..... - 27 -
Tabel 2.4 Total Aset Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung per Agustus 2024- 28 -
Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. ..... - 36 -
Tabel 2.6 Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kunci ..... - 37 -
Tabel 2.7 Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama ..... - 38 -
Tabel 2.8 Penduduk Bekerja Berdasarkan Lapangan Usaha Utama Tahun 2023-2024 ..... - 39 -
Tabel 2.9 Perkembangan Angka Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Perusahaan Kabupaten Bandung Tahun 2020-2024 ..... - 42 -
Tabel 2.10 Data Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Tahun 2020-2024- 43 -
Tabel 2.11 Data Pencari Kerja yang tersertifikasi Kabupaten Bandung Tahun 2020-2024 ..... - 44 -
Tabel 2.12 Data Hubungan Industrial Kabupaten Bandung Tahun 2020-2024 ..... - 45 -
Tabel 2.13 Isu Strategis KLHS RPJMD Kabupaten Bandung ..... - 50 -
Tabel 2.14 Capaian SDGs yang Diampu Perangkat Daerah Tahun 2022 - 2024 ..... - 54 -
Tabel 2.15 Evaluasi Capaian Target Kinerja Renstra Disnaker Tahun 2021-2026..... - 57 -
Tabel 2.16 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Renstra Disnaker Tahun 2021-2026 - 66 -
Tabel 2.17 Telaahan Arah Kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Transmigrasi dan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ..... - 79 -
Tabel 2.18 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Pembangunan RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2025-2029 (Misi 2) ..... - 91 -
Tabel 2.19 Isu Strategis Penataan Ruang RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044 .. - 92 -
Tabel 2.20 Isu Strategis Struktur Ruang RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044 .... - 94 -
Tabel 2.21 Isu Strategis Rencana Pola Ruang RTRW Kabupaten Bandung Tahun 2024-2044 ..... - 98 -
Tabel 2.22 Isu Trategis Kawasan Strategis RTRW Kabupaten Bandung 2024-2044- 100 -
Tabel 2.23 Isu Strategis Berdasarkan KLHS ..... - 102 -
Tabel 2.24 Angkatan Kerja Kabupaten Bandung Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020 – 2024 ..... - 104 -
Tabel 2.25 Pengangguran Terbuka Kabupaten Bandung Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020 – 2024 ..... - 105 -
Tabel 2.26 Perumusan Isu Strategis Perangkat Daerah ..... - 129 -

Tabel 3.1 Tujuan Pembangunan Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029 ..... - 130 -
Tabel 3.2 Sasaran Pembangunan Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Tahun 2025 – 2029 ..... - 132 -
Tabel 3.3 Strategi Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung- 133 -
Tabel 3.4 Pentahapan Pembangunan Periode 2025 – 2029 ..... - 134 -
Tabel 3.5 Pentahapan Renstra Disnaker Tahun 2025-2029 ..... - 135 -
Tabel 3.6 Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Disnaker ..... - 139 -
Tabel 4. 1 Program, Kegiatan, dan Subkegiatan Rencana Strategis ..... - 143 -
Tabel 4. 2 Program, Kegiatan, Subkegiatan dan Kebutuhan Pendanaan ..... - 152 -
Tabel 4. 3 Subkegiatan dalam Mendukung Program Prioritas ..... - 161 -
Tabel 4. 4 Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan ..... - 163 -
Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Kunci Dinas Ketenagakerjaan ..... - 164 -
Tabel 4. 6 Target Indikator TPB/SDGs Tahun 2025-2029 ..... - 166 -

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung .. - 17 -
Gambar 2.2 Perbandingan TPT Daerah dengan Capaian Nasional dan Jawa Barat Tahun 2021-2024 ..... - 30 -
Gambar 2.3 Status Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2024. - 31 -
Gambar 2.4 Kontribusi tenaga kerja berdasarkan tingkat Pendidikan ..... - 32 -
Gambar 2.5 Jumlah dan Kontribusi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Lapangan Usaha ..... - 32 -
Gambar 2.6 Penduduk bekerja berdasarkan status pekerjaan ..... - 33 -
Gambar 2.7 Penduduk bekerja berdasarkan status pekerjaan ..... - 33 -
Gambar 2.8 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) ..... - 49 -
Gambar 2.9 Casecading Misi Pembangunan 2 ..... - 87 -
Gambar 2.10 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TBP) ..... - 101 -
Gambar 2.11 Pohon Masalah Disnaker ..... - 108 -

KAMUS AKTIVITAS

DINAS KETENAGAKERJAAN

PROGRAM PERMENDAGRI	SASARAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM PERMENDAGRI	INDIKATOR PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM PERMENDAGRI	DEFINISI OPERASIONAL	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	KEGIATAN PERMENDAGRI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	DO INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	SUB KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	DO INDIKATOR	AKTIVITAS	LOKASI	KOMODITAS	TEMATIK	TAGGING SDGs SESUAI RUPAKU	PUSAT	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030
Program Perencanaan Tenaga Kerja	Perencanaan Ketenagakerjaan menjadi pedoman peningkatan penyerapan tenaga	Terkelolanya informasi Tenaga Kerja	Persentase capaian ketersediaan RTK Mikro Terhadap RTK Mikro pada tahun n	Persentase kebijakan ketenagakerjaan pada RTK Mikro yang diterapkan	Jumlah perusahaan yang menyusun RTK Mikro / jumlah Perusahaan yang memiliki tenaga kerja lebih dari 50 orang x 100%	14,81	16,17	17,53	18,89	20,24	21,60	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Meningkatnya kualitas perencanaan ketenagakerjaan	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja mikro	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja mikro	100	100	100	100	100	100	Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Terfasilitasinya SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Sosialisasi, FGD, BIMTEK	Kab bandung	Sosialisasi 1, FGD		Peningkatan kerjasama dengan industri dalam rangka pemerataan Pembangunan		109	119	129	139	149	159
			Persentase Data Ketenagakerjaan secara realtime pada tahun n	Persentase kebijakan ketenagakerjaan pada RTK Mikro yang diterapkan	Jumlah Data Ketenagakerjaan yang terpenuhi secara realtime pada tahun n x 100%/ jumlah keseluruhan data ketenagakerjaa						100,00		Tersedianya dokumen RTK Mikro secara tepat waktu	Jumlah dokumen RTK Mikro yang disusun	Dokumen RTK Mikro yang telah ditingkan sebagai rujukan perencanaan ketenagakerjaan	100	100	100	100	100	100	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Tersedianya Dokumen RTK Mikro secara tepat waktu	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro yang disusun	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro	Penyusunan RTK Mikro, sosialisasi, FGD, Workshop	Kab bandung	sosialisasi 1, FGD 1, Workshop 1		Peningkatan kerjasama dengan industri dalam rangka pemerataan Pembangunan		1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen
Program Penempatan Kerja	Meningkatnya penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya penyerapan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan pada tahun N	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan di Dalam Negeri	Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan melalui AKL, AKAD, AXAN x 100% / jumlah pencari kerja yang terdafter	45,52	46,32	47,62	48,52	49,32	50,32	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	meningkatnya jumlah penempatan tenaga kerja melalui Akad dan AKL	persentasi jumlah tenaga kerja yang di tempatkan								Pelayanan antar Kerja	Tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja, Monitoring dan evaluasi penggunna TKA, Hosswerium PTK				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		900					
																						Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi pencari kerja	Siswa SMK calon pencari kerja mendapatkan penyuluhan dan bimbingan jabatan tentang informasi dunia	Jumlah Siswa SMK yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Jumlah Siswa SMK yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Penyuluhan bimbingan jabatan bagi pencari kerja, Bimtek bagi pengelola BKK (Guru Kerja Khusus)				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang			200	200	200	200	200
																						Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Pencari Kerja yang mendapatkan sosialisasi tentang kewajiban mempekerjakan	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan sosialisasi tentang kewajiban mempekerjakan	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan sosialisasi tentang kewajiban mempekerjakan	Sosialisasi bagi pencari kerja disabilitas, Monitoring dan Evaluasi pekerja disabilitas yang sudah ditempatkan				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang			40	40	40	40	40
																						Perluasan Kesempatan Kerja	Kelompok Usaha yang mendapatkan pelatihan	Jumlah kelompok usaha yang mendapatkan pelatihan	Jumlah kelompok usaha yang mendapatkan pelatihan	Bimbingan Teknis bagi kelompok usaha dilaksanakan secara online dan offline, monitoring dan evaluasi kelompok usaha yang sudah dimagangkan				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		640	340	280	280	280	280
												Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Meningkatnya Kapasitas CPMI tentang kesiapan kerja bekerja di Luar Negeri	Persentase CPMI yang mendapatkan rekomendasi paspor								Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Terinformasikannya prosedur tentang penempatan kerja di luar negeri kepada CPMI	Jumlah CPMI yang mendapatkan informasi atau prosedur penempatan di luar negeri	Jumlah CPMI yang mendapatkan informasi atau prosedur penempatan di luar negeri	fasilitasi penempatan CPMI, fasilitasi penyelesaian kasus PMI				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		25	150	150	150	150	150
												Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Meningkatnya kapasitas PMI purna tentang keterampilan kerja	Persentase PMI Purna yang memiliki sertifikat kompetensi								Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Purna PMI yang mendapatkan pelatihan keterampilan kerja	Jumlah PMI Purna yang mendapatkan pelatihan keterampilan kerja	Jumlah PMI Purna yang mendapatkan pelatihan keterampilan kerja	Bimbingan Teknis bagi Purna PMI				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		25	25	25	25	25	25
												Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase peningkatan lowongan pekerjaan								Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Terrusunnya Dokumen Database Ketenagakerjaan	Jumlah Data dan Informasi yang dihasilkan aplikasi dashboard ketenagakerjaan	Jumlah Data dan Informasi yang dihasilkan aplikasi dashboard ketenagakerjaan	Pemeliharaan aplikasi Disnaker, server untuk tenaga Ahli aplikasi				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang							
			persentase peningkatan lowongan kerja																			Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	terselenggaranya layanan penerkerja yang mempertemukan pencari dan pemberi kerja	jumlah pelaksanaan jobfair / pasar kerja online pertahun	jumlah kegitan jobfair online yang diselenggarakan disnaker	persiapan dan koordinasi jobfair online				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		0	0	0	0	0	0

PROGRAM PERMENDAGRI	SASARAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM (PERMENDAGRI)	INDIKATOR PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM (PERMENDAGRI)	DEFINISI OPERASIONAL	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	KEGIATAN PERMENDAGRI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	DO INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	SUB KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	DO INDIKATOR	AKTIVITAS	LOKASI	KOMODITAS	TEMATIK	TAGGING 57 REFAKSI BUPATI	PUSAT	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030
																						Job Fair/Bursa Kerja	terselenggaranya layanan pasarkerja yang mempertemukan pencari dan pemberi kerja	Jumlah pelaksanaan jobfair / pasar kerja pertahun	Jumlah kegiten jobfair yang diselenggrakan dianalisa	persiapan dan koordinasi jobfair				Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		15	6	5	4	4	4
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya Tenaga Kerja yang Kompeten sesuai dengan Perkembangan Pasar Kerja	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan di sektor formal tahun n	Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang meningkat produktivitasnya	Jumlah lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dalam negeri tahun n / Jumlah lulusan pelatihan berbasis kompetensi tahun n x 100%							Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan unit kompetensi	Meningkatny a pencari kerja yang lulus uji kompetensi	Persentase kelulusan peserta pelatihan yang mengikuti uji kompetensi	Jumlah peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi / jumlah peserta pelatihan yang mengikuti uji kompetensi x							Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kesesuaian bagi pencari kerja berdasarkan cluster kompetensi	Terisihnya pencari kerja tentang keterampilan kerja berbasis kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	- Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi n	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan pekerja	2640	2400	1000	1000	1000	1000
			Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan oleh wirausaha pada tahun n		Jumlah lulusan pelatihan yang berwirausaha tahun n / Jumlah lulusan pelatihan berbasis kompetensi tahun n x 100%																	Koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	Terjalinnya kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada tahun n	Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada tahun n	- Pelaksanaan kerjasama pelatihan kerja dengan lembaga pelatihan swasta - Pelaksanaan kerja sama pemagangan dalam negeri - Pelaksanaan kerja sama pemagangan luar negeri - Pelaksanaan kerja sama peningkatan kompetensi CPMI - Pelaksanaan kerja sama penempatan kerja untuk lulusan pelatihan - Penyusunan analisis kebutuhan pelatihan dan pemagangan - Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi dan sertifikasi instruktur dan tenaga pelatihan LPK - Pelaksanaan sosialisasi kepada perusahaan untuk pelaksanaan program	Kabupaten Bandung			Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan pekerja	14	16	18	20	22	24
			Persentase CPMI hasil Lulusan pelatihan yang diterapkan		Jumlah CPMI hasil lulusan pelatihan yang diterapkan tahun n / jumlah lulusan pelatihan berbasis penempatan luar negeri																	pengadaan sarana dan prasarana pelatihan kerja kabupaten/ kota					Kabupaten Bandung			Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan						
												Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Lembaga pelatihan kerja di Kabupaten Bandung memenuhi standar	Persentase lembaga pelatihan kerja swasta yang memenuhi standar								Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Terbinanya LPK swasta di Kab. Bandung	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	- Pelaksanaan bimbingan dan akreditasi LPK - Pelaksanaan layanan perizinan dan pendaftaran LPK - Pelaksanaan sosialisasi regulasi tentang pengelolaan/pengawasan	Kabupaten Bandung			Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan pekerja	74	76	62	64	63	67
												Pengukuran Produktivitas di. Daerah Kabupaten/ Kota	Meningkatny a Kapasitas Perusahaan tentang Produktivitas	Persentase Perusahaan yang menerapkan hasil penilaian perusahaan								Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	- Terlaksananya peningkatan kompetensi tenaga kerja - Terlaksananya uji kompetensi untuk tenaga kerja - Tersusunnya dokumen hasil pengukuran produktivitas tingkat	- Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya - Jumlah tenaga kerja yang lulus uji kompetensi - Jumlah dokumen hasil pengukuran produktivitas tingkat perusahaan	- Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya - Jumlah tenaga kerja yang lulus uji kompetensi - Jumlah dokumen hasil pengukuran produktivitas tingkat perusahaan	- Pelaksanaan peningkatan kompetensi tenaga kerja - Pelaksanaan uji kompetensi untuk tenaga kerja - Pelaksanaan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil - Pelaksanaan pengukuran	Kabupaten Bandung			Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan pekerja	1	1	1	1	1	

PROGRAM PERMENDAGRI	SASARAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM PERMENDAGRI	INDIKATOR PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM PERMENDAGRI	DEFINISI OPERASIONAL	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	KEGIATAN PERMENDAGRI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	DO INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	SUB KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	DO INDIKATOR	AKTIVITAS	LOKASI	KOMODITAS	TEMATIK	TAGGING 57 KEBIJAKAN BUPATI	PUSAT	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030
Program Hubungan Industrial	Meningkatnya Perusahaan yang menerapkan ketentuan tata kelola yang layak	Meningkatnya Pekerja Indonesia yang terlindungi	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	Jumlah Pekerja Pada Perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial	Jumlah kasus yang diselesaikan melalui PB pada Tahun n/ Jumlah kasus pada tahun n x 100%	59,00	66	69	70	71	72	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah	Meningkatnya perusahaan yang memiliki ketantuan tata kelola yang layak	Jumlah perusahaan yang mengesahkan PP/PKB pada Tahun n	Jumlah perusahaan yang mengesahkan PP/PKB pada Tahun n	173	185	197	209	221	233	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Terbinanya perusahaan untuk memiliki Peraturan Perusahaan sesuai ketentuan	Jumlah Perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku	Jumlah Perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku	-Sosialisasi PP -Pembinaan Perusahaan -Monitoring				Peningkatan Kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan pekerja	12	12	12	12	12	12
																						Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Terbinanya perusahaan untuk memiliki PKB sesuai ketentuan	Jumlah Perusahaan yang menyusun perjanjian kerja bersama	Jumlah Perusahaan yang menyusun perjanjian kerja bersama	-Sosialisasi PKB -Pembinaan Perusahaan -Monitoring				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan	11	11	11	11	11	11
																						Penyelenggaraan Pendaftaran dan Informasi Bersama Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Terbinanya perusahaan yang memiliki Struktur Skala Upah dan LKS Bipartit	Jumlah Perusahaan yang memiliki Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit	Jumlah Perusahaan yang memiliki Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit	- Bimtek struktur skala upah - Monitoring serena HI - Pemilihan Pekerja Teladan				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan	1	1	1	1	1	1
												Penegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatkan Kualitas Penegahan Kasus HI	Persentase Kasus Hubungan Industrial yang terselesaikan	Jumlah Kasus Hubungan Industrial yang terselesaikan / jumlah kasus terdaftar x 100%	88,333	88,333	88,333	88,333	88,333	88,333	Penegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terinformasikan kepada perusahaan dan pekerja tentang Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan dan pekerja yang mendapatkan informasi tentang Peraturan Perundang-undangan ketengakerjaan	Jumlah Perusahaan dan pekerja yang mendapatkan informasi tentang Peraturan Perundang-undangan ketengakerjaan	- Fasilitasi penyelesaian perselisihan HI - Fasilitasi Penanganan unjuk rasa				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan pekerja	12	12	12	12	12	12
																						Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota	Terbinanya LKS Tripartit tentang kerjasama antara pemerintah, pengusaha dan pekerja	Jumlah LKS Tripartit yang dibina	Jumlah LKS Tripartit yang dibina	- Operasional LKS Tripartit - Operasional dewan pengupahan - Penilaian penanganan masalah Ketenagakerjaan - Kajian penetapan UMSK				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan	1	1	1	1	1	1
																						Penyelenggaraan Verifikasi dan pekapitulasi keanggotaan pada organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh	Terverifikasi dan terekapitulasinya keanggotaan pada organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh serta non afiliasi	Jumlah organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh serta non afiliasi yang terverifikasi			-Verifikasi SP/SB -Pembinaan SP/SB - Fasilitasi Kegiatan Peringatan Mayday				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan	16	16	16	16	16	16
																						Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Teknis	Meningkatnya cakupan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persentase peningkatan cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan	Persentase peningkatan cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan	- Sosialisasi Fasilitas kesejahteraan Pekerja - Sosialisasi perusahaan bebas narkoba				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan	51,15 - 59,64	55,34 - 55,34	55,34 - 61,15	60,09 - 62,96	63,46 - 64,23	61,59 - 66,83
																						Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah	Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah	Jumlah Perselisihan yang dicegah	Jumlah konseling hubungan Industrial tercatat yang tidak melanjutkan ke tahap mediasi penyelesaian perselisihan hubungan	- Sosialisasi UU Ketenagakerjaan - Sosialisasi Penyelesaian Hubungan Industrial				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka produktivitas tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan pekerja	12	13	14	15	16	17

PROGRAM PERMENDAGRI	SASARAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM PERMENDAGRI	INDIKATOR PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM PERMENDAGRI	DEFINISI OPERASIONAL	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	KEGIATAN PERMENDAGRI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	DO INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	SUB KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	DO INDIKATOR	AKTIVITAS	LOKASI	KOMODITAS	TEMATIK	TAGGING 57 RENAKSI BUPATI	PUSAT	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Adanya enitme transmigrasi	Meningkatnya kualitas pembangunan kawasan transmigrasi	Persentase enitme transmigrasi yang ditempatkan pada tahun n	Persentase luas kawasan transmigrasi yang berkembang	Jumlah enitme transmigrasi yang ditempatkan pada tahun n / enitme transmigrasi pada tahun n x							Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota		Jumlah Anitme transmigrasi								Penyuluhan Transmigrasi	Anitme yang diberikan penyuluhan tranemigrasi	Jumlah Anitme yang diberikan penyuluhan tranemigrasi	Jumlah Anitme yang diberikan penyuluhan tranemigrasi	Sosialisasi bagi Anitme transmigrasi				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan Pembangunan		10	10	10	10	10	10
																						Penjajakan Ke Calon Lokasi Penempatan Transmigran	Lokasi transmigrasi yang terjajagi	Jumlah lokasi transmigrasi yang terjajagi	Jumlah lokasi transmigrasi yang terjajagi	Mengunjungi calon lokasi transmigrasi, koordinasi dengan instansi terkait				Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan		1	1	1	1	1	1
																						Monitoring dan Evaluasi ka Lokasi Transmigrasi	lokasi transmigrasi yang di laksanakan monitoring dan evaluasi	Jumlah lokasi transmigrasi yang di laksanakan monitoring dan evaluasi	lokasi transmigrasi yang di laksanakan monitoring dan evaluasi					Peningkatan kerjasama dengan Industri dalam rangka pemerataan							
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya Tata Kelola Internal Perangkat Daerah		Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah		Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	65,11	65,33	65,67	65,97	66,27	66,27	Perencanaan, Pengangaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Perencanaan Pengangaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat	Nilai AKIP pada Tahun n	Nilai AKIP Inspektorat Daerah	81,3	81,6	82	82,5	84	84,5	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen perencanaan secara tepat waktu	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Sosialisasi Perencanaan Perangkat Daerah	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
			Indeks Manajemen Risiko Perangkat Daerah		Indeks Manajemen Risiko Perangkat Daerah	56,70	56,9	57,1	57,3	57,5	57,7											Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Terusunnya dokumen laporan kinerja yang baik secara tepat waktu	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	Fasilitasi laporan capaian Kinerja SKPD	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan
																						Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terusunnya dokumen evaluasi yang baik secara tepat waktu	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Monitoring dan Evaluasi	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan
																						Penyelenggaraan Walidata Pendukung	Terselenggaranya walidata	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Validata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Sosialisasi Aplikasi Validata	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
																						Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Tersedianya data statistik sektoral daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	Fasilitasi Data Statistik penunjang Validata	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
												Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi keuangan Perangkat Daerah yang sesuai SAP	Persentase Ketersediaan Dokumen Keuangan yang direlesaikan tepat waktu	Jumlah dokumen keuangan yang disusun/jumlah keseluruhan dokumen keuangan	100	100	100	100	100	100	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tercapainya layanan yang optimal terhadap ASN Dinas Ketenagakerjaan	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Belanja gapok, Tunjangan, Jaminan Kesehatan PNS dan PAK	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		64 Orang	64 Orang	64 Orang	64 Orang	64 Orang	64 Orang
																						Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Terusunnya dokumen penatausahaan Keuangan secara tepat waktu	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Fasilitasi Laporan Keuangan	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen
																						Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Terusunnya dokumen laporan keuangan akhir tahun secara tepat waktu	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir	Fasilitasi Laporan Keuangan Tahunan	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan

PROGRAM PERMENDAGRI	SASARAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM PERMENDAGRI	INDIKATOR PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM PERMENDAGRI	DEFINISI OPERASIONAL	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	KEGIATAN PERMENDAGRI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	DO INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	SUB KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	DO INDIKATOR	AKTIVITAS	LOKASI	KOMODITAS	TEMATIK	TAGGING 67 REVISI BUPATI	PUSAT	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030
																						Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Terwujudnya dokumen bahan tanggapan pemeriksaan dan tindak lanjutnya secara tepat waktu	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Fasilitasi Laporan Keuangan	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen
																						Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	Tercapainya target realisasi keuangan dalam Bulanan/Triwulanan/Semesteran	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Fasilitasi Laporan Keuangan Bulanan	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan	2 Laporan
												Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi BMD	Persentase pemenuhan dokumen administrasi BMD	Jumlah dokumen administrasi / Jumlah keseluruhan dokumen administrasi x	98,57	100	98,57	98,57	98,57	98,57	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Tersedianya laporan penatausahaan BMD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Kegiatan Penatausahaan Barang Kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan
												Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Persentase Dokumen pelaksanaan Administrasi Kepegawaian yang tepat waktu	Jumlah dokumen kepegawaian / Jumlah keseluruhan administrasi kepegawaian	100	100	100	100	100	100	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Tersedianya pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Pengadaan Pakaianan Dinas PNS dan PPK	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket
																						Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang Undangan	Meningkatnya kinerja internal SDM	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-	Bimbingan Teknis bagi Pegawai Dinas	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		75 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang
												Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Persentase Dokumen pemenuhan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah dokumen pelayanan administrasi / Jumlah keseluruhan dokumen pelayanan administrasi x	100	100	100	100	100	100	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya laporan penatausahaan BMD	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Pengadaan Komponen Instalasi Listrik	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket
																						Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor pada Dinas Ketenagakerjaan	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Pengadaan ATK dan Belanja Modal Mesin	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		2 Paket	2 Paket	2 Paket	2 Paket	2 Paket	2 Paket
																						Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya logistik yang memadai	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Pengadaan logistik kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket
																						Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan yang memadai	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Fasilitasi Cetakan Penunjang Kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket
																						Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan pada Dinas Ketenagakerjaan dalam satu tahun	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Fasilitasi Jurnal/Surat Kabar/Majalah	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
																						Penyediaan Bahan/Material	Tersedianya bahan/material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Pengadaan Bahan/Material Kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	-	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket

PROGRAM PERMENDAGRI	SASARAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM PERMENDAGRI	INDIKATOR PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM PERMENDAGRI	DEFINISI OPERASIONAL	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	KEGIATAN PERMENDAGRI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	DO INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	SUB KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	DO INDIKATOR	AKTIVITAS	LOKASI	KOMODITAS	TEMATIK	TAGGING 67 KEMAKMURAN	PUSAT	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030
																						Fasilitasi Kunjungan Tamu	Tersedianya laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Pengadaan makan dan minum (kemasan tamu)	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan
																						Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Pelaksanaan kegiatan perjalanan dinas	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan	1 Laporan
																						Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Tersedianya penatausahaan arsip dinamis	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Fasilitasi Arsip Kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen
												Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terlaksananya pengadaan barang milik daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	Jumlah BMD dalam kondisi baik / Jumlah keseluruhan BMD x 100 %	98,57	98,57	98,57	98,57	98,57	98,57	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya pengadaan kendaraan dinas	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan					Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	-	-	-	-	-
																						Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya pengadaan kendaraan dinas	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan					Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	-	-	-	-	-
																						Pengadaan Mebel	Tersedianya mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Pengadaan Mebel Kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket
																						Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan dan Pemeliharaan Peralatan Kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket	1 Paket
																						Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya	Tersedianya gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah unit gedung kantor atau bangunan Lainnya yang disediakan	Jumlah unit gedung kantor atau bangunan Lainnya yang disediakan	Fasilitasi bangunan gedung kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	1 Unit	-	-	-	-
												Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase laporan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan	Jumlah laporan penyediaan jasa/ Jumlah keseluruhan laporan penyedisan	100	100	100	100	100	100	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya sarana jasa komunikasi dan listrik pada Dinas Ketenagikerjaan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Fasilitasi kepertiran air, listrik dan internet	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		5 Laporan	5 Laporan	5 Laporan	5 Laporan	5 Laporan	5 Laporan
																						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya layanan jasa kebersihan dan keamanan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Fasilitasi jasa administrasi	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan	12 Laporan
												Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Persentase BMD dalam Kondisi Baik	Jumlah BMD dalam kondisi baik / Jumlah keseluruhan BMD X100%	98,57	98,57	98,57	98,57	98,57	98,57	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau	Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Fasilitasi Pemeliharaan dan pembayaran jasa kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		5 Kendaraan	5 Kendaraan	5 Kendaraan	5 Kendaraan	5 Kendaraan	5 Kendaraan
																						Pemeliharaan Mebel	Tersedianya pemeliharaan mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Jumlah Mebel yang Dipelihara					Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	-	-	-	-	-

PROGRAM PERMENDAGRI	SASARAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM PERMENDAGRI	INDIKATOR PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM PERMENDAGRI	DEFINISI OPERASIONAL	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	KEGIATAN PERMENDAGRI	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	DO INDIKATOR KEGIATAN	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030	SUB KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	DO INDIKATOR	AKTIVITAS	LOKASI	KOMODITAS	TEMATIK	TAGGING SESRENGKI SUPATI	FUNAT	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030
																						Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya pemeliharaan sarana peralatan dan mesin	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Fasilitasi Pemeliharaan untuk kepentian kantor	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		2 Peralatan	2 Peralatan	2 Peralatan	2 Peralatan	2 Peralatan	2 Peralatan
																						Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya pemeliharaan gedung kantor dengan tepat waktu	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Fasilitasi gedung dan bangunan	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang		-	3 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit
												Administrasi Keuangan dan Operasional Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Terlaksananya administrasi Keuangan dan operasional KDH / WKDH	Persentase Laporan Administrasi Keuangan dan Operasional Kepala Daerah / Wakil Kepala Daerah	Jumlah laporan administrasi keuangan KDH atau WKDH / Jumlah keseluruhan administrasi keuangan KDH atau WKDH X100%	100	100	100	100	100	100	Penyediaan Gaji dan Tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Tercapainya layanan yang optimal pimpinan	Jumlah Orang yang menerima gaji dan tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Jumlah Orang yang menerima gaji dan tunjangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	Fasilitasi gaji dan tunjangan	Kabupaten Bandung			Meningkatkan tenaga kerja profesional dengan prioritas angkatan kerja muda yang kompetitif		6 Orang	6 Orang	6 Orang	6 Orang	6 Orang	6 Orang

CASCADING KINERJA (Horizontal)
DINAS KETENAGAKERJAAN

No.	Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Sasaran Strategis PD	Indikator Sasaran PD	Program	Program			Kegiatan	Kegiatan			Sub Kegiatan	Sub Kegiatan		
						Pengampu Program	Sasaran	Indikator		Pengampu Kegiatan	Sasaran	Indikator		Pengampu Sub Kegiatan	Sasaran	Indikator
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Tingkat Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja (persen)	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang kompeten	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Esselon II	Terkelolanya informasi pasar kerja	1. Persentase Data Ketenagakerjaan secara realtime pada tahun n	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Esselon III	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Ketua Tim	Tersusunnya Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro
								2. Persentase capaian ketersediaan RTK Mikro Terhadap RTK Makro pada					Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Ketua Tim	Terfasilitasinya SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro
					Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Esselon II	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	1. Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan di sektor formal tahun n	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Esselon III	Terlaksananya Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang mendapat Pelatihan berbasis kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Ketua Tim	Terlatihnya Tenaga Kerja Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n
								2. Persentase Penyerapan Lulusan Pelatihan melalui wirausaha pada tahun n					Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Ketua Tim	Tersedianya Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n
								3. Persentase CPMI hasil Lulusan pelatihan yang ditempatkan					Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Ketua Tim	Tersedianya dan terpeliharanya Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja

No.	Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Sasaran Strategis PD	Indikator Sasaran PD	Program	Program			Kegiatan	Kegiatan			Sub Kegiatan	Sub Kegiatan		
						Pengampu Program	Sasaran	Indikator		Pengampu Kegiatan	Sasaran	Indikator		Pengampu Sub Kegiatan	Sasaran	Indikator
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
									Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Esselon III	Terbinanya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	persentase lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Ketua Tim	Terbinanya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina
									Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Esselon III	Meningkatnya Persentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi dan produktivitas	Persentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi dan produktivitas	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Ketua Tim	Tersedianya Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah
					Program Penempatan Tenaga Kerja	Esselon II	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Esselon III	Terlaksananya Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	Pelayanan antar Kerja	Ketua Tim	Tertempatkannya Tenaga Kerja yang Melalui Layanan AKAD dan AKL	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL
													Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Ketua Tim	Terlaksananya penyuluhan bimbingan jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan
													Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Ketua Tim	Terfasilitasinya Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Layanan ULD	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD
													Perluasan Kesempatan Kerja	Ketua Tim	Terlaksananya pemberdayaan Tenaga Kerja Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja
									Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Esselon III	Meningkatnya Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelayanan	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Ketua Tim	Tersedianya Data dan Informasi melalui Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online

No.	Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Sasaran Strategis PD	Indikator Sasaran PD	Program	Program			Kegiatan	Kegiatan			Sub Kegiatan	Sub Kegiatan		
						Pengampu Program	Sasaran	Indikator		Pengampu Kegiatan	Sasaran	Indikator		Pengampu Sub Kegiatan	Sasaran	Indikator
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
													Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Ketua Tim	Terdaftarnya Pencari dan Pemberi Kerja dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)
													Job Fair/Bursa Kerja	Ketua Tim	Meningkatnya Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja
									Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Esselon III	Meningkatnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	persentase PMI yang terlayani	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Ketua Tim	Meningkatnya CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani
													Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Ketua Tim	Meningkatnya PMI Purna yang Diberdayakan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan
			Meningkatnya hubungan industrial Yang Harmonis	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	Program Hubungan Industrial	Esselon II	Meningkatnya tenaga kerja yang terlindungi	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi	Esselon III	Meningkatnya Dokumen Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan	Persentase Perusahaan yang mempunyai PP dan PKB	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Ketua Tim	Meningkatnya Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online
													Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Ketua Tim	Meningkatnya Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama

No.	Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Sasaran Strategis PD	Indikator Sasaran PD	Program	Program			Kegiatan	Kegiatan			Sub Kegiatan	Sub Kegiatan		
						Pengampu Program	Sasaran	Indikator		Pengampu Kegiatan	Sasaran	Indikator		Pengampu Sub Kegiatan	Sasaran	Indikator
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
													Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Ketua Tim	Meningkatnya Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan
									Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Esselon III	Optimalisasi mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Persentase kasus yang diselesaikan melalui proses mediasi	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Ketua Tim	Meningkatnya Perselisihan yang Dicegah	Jumlah Perselisihan yang Dicegah
													Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Ketua Tim	Meningkatnya Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan

No.	Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Sasaran Strategis PD	Indikator Sasaran PD	Program	Program			Kegiatan	Kegiatan			Sub Kegiatan	Sub Kegiatan		
						Pengampu Program	Sasaran	Indikator		Pengampu Kegiatan	Sasaran	Indikator		Pengampu Sub Kegiatan	Sasaran	Indikator
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
													Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Ketua Tim	Terverifikasinya Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi
													Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Ketua Tim	Terlaksananya Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina
													Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Teknis	Ketua Tim	Meningkatnya Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

POHON KINERJA DINAS KETENAGAKERJAAN

