

# RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung 2018 – 2023 Tahun 2021



Pekerja di  
berbagai sektor



## KATA PENGANTAR

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018-2023 Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merupakan arah pembangunan urusan ketenagakerjaan yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahunan yang mengacu pada rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2018-2023 , serta mempunyai fungsi sebagai bahan dasar dan acuan pelaksanaan program kegiatan dalam meningkatkan kinerja aparatur yang orientasinya pada pencapaian hasil.

Perubahan Renstra Tahun 2018-2023 Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung disusun berdasarkan hasil evaluasi yang telah disesuaikan dengan perkembangan aktual, disinergikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2018-20123 serta indikator dan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandung Tahun 2005 – 2025, dikaitkan dengan dokumen perencanaan lainnya, diantaranya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Harapan kami dengan adanya Renstra ini akan bermanfaat baik bagi aparat Dinas Ketenagakerjaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ketenagakerjaan di Kota Bandung.

Bandung, 17 Desember 2021  
Kepala Dinas Ketenagakerjaan  
Kota Bandung



**Drs. ARIEF SYAIFUDIN, S.H.**  
Pembina Utama Muda  
NIP : 19690111 199603 1 002

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR GRAFIK .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan .....	4
1.4 Sistematis .....	5
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....</b>	<b>12</b>
2.1. Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.....	12
2.1.1. Tugas Pokok, dan Fungsi .....	12
2.1.2. Struktur Organisasi .....	46
2.2. Sumber Daya SKPD .....	47
2.2.1. Sumber Daya Manusia .....	47
2.2.2. Gedung dan Alat Perlengkapan Aparatur.....	50
2.3. Kinerja Pelayanan SKPD .....	52
2.3.1. Kinerja Keuangan .....	56
2.3.2. Kinerja Pelayanan SKPD .....	56
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah .....	66
2.4.1. Tantangan .....	66
2.4.2. Peluang .....	70
<b>BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI .....</b>	<b>72</b>
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD .....	72
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	75
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi Jawa Barat .....	81
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	86
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis .....	87
3.5.1 Kajian Kebijakan Pembangunan .....	88
3.5.2 Penetapan Isu Strategis .....	92
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....</b>	<b>93</b>
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	94
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>105</b>
5.1 Strategi.....	105
5.2 Arah Kebijakan .....	106

<b>BAB VI</b>	<b>RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....</b>	<b>118</b>
	6.1. Rencana Program dan Kegiatan .....	118
	6.2. Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif.....	123
<b>BAB VII</b>	<b>KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....</b>	<b>176</b>
	7.1. Indikator dan Target Kinerja Sasaran RPJMD .....	176
<b>BAB VIII</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>184</b>



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis adalah Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung 2013-2018, dengan memperhatikan kebijakan dan prioritas program Pemerintah Kota Bandung. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 15 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kota Bandung, yang disusun berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandung 2005-2025, Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Jawa Barat Tahun 2005 – 2025 serta dengan memperhatikan potensi sumber daya, faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan .

Rencana Strategis atau Renstra adalah program atau kegiatan yang berlandaskan visi dan misi suatu daerah yang hendak dicapai dalam kurun waktu tertentu sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) instansi/lembaga yang disusun dengan mempertimbangkan

perkembangan lingkungan startegik. Dasar hukum Renstra terdapat pada Undang - Undang No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Program Pembangunan Nasional (SPPN), pada pasal 15 ayat 3, disebutkan bahwa “Kepala Satuan Perangkat Daerah menyiapkan rancangan Renstra-SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada rancangan awal RPJMD”.

Dalam rangka turut serta mewujudkan Visi Kota Bandung Yang Unggul, Nyaman, Sejahtera dan Agamis melalui Misi Pembangunan Ekonomi Yang Kokoh, Maju dan Berkeadilan, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagai salah satu unsur perangkat daerah dengan mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi Pembangunan Daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta tata cara perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD, Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 14 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas enaga Kerja Kota Bandung, diwajibkan untuk menyusun Rencana Strategis sebagai pedoman dalam menjalankan berbagai program dan kegiatan selama 5 (lima) tahun ke depan sesuai tugas dan fungsi guna mencapai tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Beberapa hal yang mendasari perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018-2023, sebagai berikut :

1. Dikarenakan pada penyusunan RPJM Tahun 2018, terdapat formulasi pengukuran indikator sasaran yang tidak sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor 2 Tahun 2014.

Secara signifikan Renstra harus berubah dikarena :

- a. Adanya Perubahan Program Kegiatan dan sub Kegiatan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, kodefikasi dan Nomenklatur PrencanaanPembangunan dan Keuangan Daerah

- b. Keputusan Menteri Dalam Negeri No 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutahiran Klasifikasi, kodefikasi dan Nomenklatur Prencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
- c. Adanya Perubahan Nomenklatur Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Daerah No 3 Tahun 2021 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung.
- d. Peraturan Wali Kota No 15 Tahun 2021 Tentang Kedudukan , Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan.

## 1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategi Tahun 2018 – 2023 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPJPN) Tahun 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali Terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang perubahan kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I. Nomor 14 Tahun 2015 tentang Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi Pembangunan Daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta tata cara perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
12. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintah Daerah Kota Bandung;
13. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2008, tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan serta Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2009;
14. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bandung Tahun 2011-2031;
16. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2018 Nomor 4);
17. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bandung Tahun 2018-2023 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2021;
18. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung;



### 1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis Tahun 2018-2023 ini disusun dengan maksud sebagai berikut :

1. Terwujudnya gambaran visi, misi, strategi dan arah kebijakan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi selama kurun waktu tahun 2018-2023 dalam upaya menyelaraskan pelaksanaan program-program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dengan perubahan RPJMD Kota Bandung yang telah disesuaikan dengan perkembangan yang terjadi terutama untuk merespon perubahan kebijakan nasional, percepatan penanganan Covid-19 dan kebutuhan perubahan internal Pemerintah Kota Bandung,
2. Tersedianya dokumen perencanaan strategi dan prioritas program perubahan sebagai dasar penyusunan rencana kerja tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam kurun waktu tahun 2018-2023.

Tujuan disusunnya Renstra Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018-2023 adalah:

1. Memperoleh dokumen rencana pembangunan bidang ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan dokumen RPJMD Perubahan Kota Bandung 2018-2023 serta dokumen lainya yang berhubungan dengan Urusan Ketenagakerjaan .
2. Memberikan arah kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan melalui penetapan visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan dan program dalam kurun waktu 2018-2023 yang diwujudkan dengan indikator capaian kinerja;
3. Memberikan pedoman operasional bagi aparat Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam menjabarkan visi, misi, dan arah pembangunan dalam RPJMD Kota Bandung.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018 – 2023 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

<p>1.1 Latar Belakang</p>	<p>Mengemukakan secara ringkas gambaran ekonomi makro dan dinamika perkembangan perekonomian di Kota Bandung, pengertian dan proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam penyelenggaraan pembangunan daerah,</p>
<p>1.2 Landasan Hukum</p>	<p>Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.</p>
<p>1.3 Maksud dan Tujuan</p>	<p>Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah</p>
<p>1.4 Sistematika Penulisan</p>	<p>Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.</p>
<p><b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b></p>	<p>Memuat informasi tentang peran (tugas pokok dan fungsi) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian</p>



<p><i>2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah</i></p>	<p>penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ini.</p>
<p><i>2.2 .Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung</i></p>	<p>Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala Perangkat Daerah. Uraian tentang struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung (proses, prosedur, mekanisme).</p>
<p><i>2.3 Kinerja Pelayanan Dinas</i></p>	<p>Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.</p> <p>Bagian ini menunjukkan tingkat</p>

<p><i>Tenaga Kerja Kota Bandung</i></p> <p><i>2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah</i></p>	<p>capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berdasarkan sasaran/target Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dan/atau indikator lainnya seperti <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs) atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.</p> <p>Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Provinsi yang membidangi Urusan Tenaga Kerja dan Urusan Transmigrasi, yang berimplikasi terhadap tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.</p>
<p><b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG</b></p> <p><i>3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan</i></p>	<p>Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan</p>

<p><i>Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah</i></p>	<p>Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya</p>
<p>3.2 <i>Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih</i></p>	<p>Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah, dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut. Faktor-faktor inilah yang kemudian menjadi salah satu bahan perumusan isu-isu strategis pelayanan Perangkat Daerah</p>
<p>3.3 <i>Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi</i></p>	<p>Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Dinas Provinsi yang membidangi Urusan Tenaga Kerja dan Urusan Transmigrasi.</p>
<p>3.4 <i>Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis</i></p>	<p>Pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang</p>

<p>3.5 <i>Penentuan Isu-isu Strategis</i></p>	<p>mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.</p> <p>Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah, selanjutnya dikemukakan metoda penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung tahun rencana.</p>
<p><b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN</b></p> <p>4.1 <i>Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung</i></p>	<p>Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan visi dan misi Perangkat Daerah</p>
<p><b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</b></p>	<p>Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung beserta indikator kinerjanya</p> <p>Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam lima tahun mendatang.</p>
<p><b>BAB VI RENCANA PROGRAM</b></p>	<p>Pada bagian ini dikemukakan rencana</p>

<b>DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b>	program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b>	Pada Bagian ini dikemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam Lima Tahun Mendatang sebagai Komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD
<b>BAB VIII PENUTUP</b>	Ikhtisar umum dan kesimpulan dalam pencapaian target Rencana Strategis



## BAB 2

### GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

#### **2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, yaitu melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana dijabarkan di bawah ini :

##### **2.1.1. Tugas Pokok, dan Fungsi**

Tugas pokok Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung adalah melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang ketenagakerjaan, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga kerja mempunyai fungsi yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial, norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kesejahteraan pekerja/buruh;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial, norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kesejahteraan pekerja/buruh;
3. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial, norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kesejahteraan pekerja/buruh;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya;
5. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.



Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagai berikut :

#### **I. KEPALA DINAS**

1. Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.
2. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
3. Dalam melaksanakan tugas pokok Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :
  - a. perumusan kebijakan lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi;
  - b. pelaksanaan kebijakan lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya
4. Uraian tugas Kepala Dinas adalah sebagai berikut:
  - a. merumuskan dan menetapkan Renstra, Renja, program kerja dan anggaran serta kinerja Dinas berdasarkan kebijakan umum Daerah Kota sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
  - b. membina dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Wali Kota agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. merumuskan kebijakan lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi;
  - d. menyelenggarakan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
  - e. mengoordinasikan penempatan tenaga kerja;
  - f. menyelenggarakan pembinaan hubungan industrial;
  - g. menyelenggarakan administrasi Dinas;

- h. mengoordinasikan penyusunan laporan kinerja Daerah Kota yang meliputi LKPJ, LPPD, LAKIP dan Laporan-laporan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- i. memeriksa, memaraf dan/atau menandatangani konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- j. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- k. melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **SEKRETARIAT DINAS**

1. Sekretariat Dinas dipimpin oleh seorang Sekretaris.
2. Sekretaris Dinas mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, pengoordinasian penyusunan program, data dan informasi serta pengoordinasian tugas-tugas bidang dan UPTD.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretaris Dinas menyelenggarakan fungsi:
  - a. pengoordinasian penyusunan rencana dan program kerja kesekretariatan dan Dinas;
  - b. pengoordinasian perumusan kebijakan lingkup kesekretariatan dan Dinas;
  - c. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan lingkup kesekretariatan dan Dinas;
  - d. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup kesekretariatan dan Dinas;
  - e. pengoordinasian pelaksanaan administrasi lingkup kesekretariatan dan Dinas; dan
  - f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Sekretaris Dinas adalah sebagai berikut:
  - a. merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup kesekretariatan dan mengoordinasikan penyusunan rencana kerja, program kerja dan



- anggaran Dinas berdasarkan kebijakan operasional Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, pengoordinasian penyusunan program, data dan informasi serta pengoordinasian tugas-tugas bidang dan UPTD;
  - d. mengoordinasikan perumusan, implementasi dan evaluasi kebijakan lingkup Dinas;
  - e. mengoordinasikan pelaksanaan fasilitasi, pembinaan dan pengendalian tata naskah dinas lingkup kesekretariatan dan Dinas;
  - f. mengoordinasikan pengelolaan dokumentasi peraturan perundang-undangan, pengelolaan kearsipan, protokol dan hubungan masyarakat di lingkungan Sekretariat dan Dinas;
  - g. mengoordinasikan penyusunan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai;
  - h. menyelenggarakan pembinaan Jabatan Fungsional di lingkungan Dinas;
  - i. mengoordinasikan penyusunan bahan penetapan rencana kerja Daerah Kota yang meliputi RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra dan Renja, serta rencana kerja lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - j. mengoordinasikan penyusunan bahan penetapan laporan kinerja Daerah Kota yang meliputi LKPJ, LPPD, IPPD, LKIP dan laporan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - k. mengoordinasikan pengolahan, penataan dan penyimpanan data dan/atau informasi publik;
  - l. mengoordinasikan pelayanan informasi publik;
  - m. mengoordinasikan penatausahaan BMD;
  - n. memeriksa, memaraf dan/atau menandatangani konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
  - o. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;



- p. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup kesekretariatan dan Dinas; dan
  - q. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (5) Dalam melaksanakan tugas dan fungsi), Sekretaris Dinas membawahkan:
- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Keuangan; dan
  - c. Sub Bagian Program, Data dan Informasi.

#### **SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Dinas lingkup pelayanan administrasi umum dan kepegawaian.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
  - b. pelaksanaan kebijakan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
  - d. pelaksanaan administrasi lingkup pelayanan administrasi umum dan kepegawaian; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya
4. Uraian tugas Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;



- c. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi persuratan yang meliputi penerimaan, pencatatan, pendistribusian dan pengiriman naskah dinas;
- d. melaksanakan dan mengoordinasikan pengelolaan kegiatan rapat-rapat kedinasan, kehumasan dan keprotokolan;
- e. melaksanakan pengelolaan kearsipan naskah dinas dan dokumentasi kedinasan serta pengelolaan perpustakaan Dinas;
- f. melaksanakan dan mengoordinasikan pengelolaan kerumahtanggaan, kebersihan, keindahan, ketertiban lingkungan, dan keamanan serta pelayanan administrasi Dinas;
- g. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian;
- h. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai;
- i. melaksanakan pengumpulan dan pengolahan administrasi kepegawaian meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun dan cuti pegawai, kartu pegawai, kartu istri/kartu suami, taspen, taperum, asuransi kesehatan pegawai, Surat Keterangan Untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga (SKUMPTK) dan administrasi kepegawaian lainnya;
- j. melaksanakan dan mengoordinasikan pengelolaan administrasi pengembangan karier, pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan pegawai dan pengembangan kompetensi;
- k. melaksanakan dan mengoordinasikan penyusunan penilaian prestasi kerja pegawai dan pengelolaan hukuman disiplin pegawai;
- l. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi penatausahaan BMD lingkup Dinas;
- m. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- n. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- o. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- P. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **SUB BAGIAN KEUANGAN**

1. Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
2. Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Dinas lingkup keuangan.
3. Dalam melaksanakan Tugas sebagaimana dimaksud Kepala Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup keuangan;
  - b. pelaksanaan kebijakan lingkup keuangan;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup keuangan;
  - d. pelaksanaan administrasi lingkup keuangan; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Sub Bagian Keuangan adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Sub Bagian Keuangan;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. melaksanakan pengumpulan data bahan penyusunan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Dinas;
  - d. melaksanakan penatausahaan keuangan Dinas;
  - e. menganalisis data untuk bahan penyusunan rancangan anggaran pelaksanaan program dan kegiatan Dinas;
  - f. melaksanakan penyusunan bahan dan pembuatan daftar gaji dan tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN);
  - g. melaksanakan pengoordinasian, penyiapan bahan dan penyusunan laporan pertanggungjawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Dinas;
  - h. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
  - i. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  - j. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
  - k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**SUB BAGIAN PROGRAM, DATA DAN INFORMASI**

1. Sub Bagian Program, Data dan Informasi dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
2. Kepala Sub Bagian Program, Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Dinas lingkup program, data dan informasi..
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Sub Bagian Program, Data dan Informasi menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyiapan bahan kebijakan operasional lingkup program, data dan informasi;
  - b. pelaksanaan kebijakan lingkup program, data dan informasi;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup program, data dan informasi;
  - d. pelaksanaan administrasi lingkup program, data dan informasi; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian Tugas Kepala Sub Bagian Program, Data dan Informasi adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja Lingkup Program, Data dan Informasi;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi program dalam rangka penyiapan bahan rencana kerja Daerah Kota yang meliputi RPJPD, RPJMD, RKPD serta rencana kerja lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  - d. melaksanakan dan mengoordinasikan penyusunan bahan penetapan laporan kinerja Daerah Kota yang meliputi LKPJ, LPPD, IPPD, LKIP dan laporan-laporan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  - e. melaksanakan dan mengoordinasikan penyusunan bahan Renstra, Renja, program kerja dan anggaran serta kinerja Dinas;
  - f. melaksanakan penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan kinerja Dinas;

- g. melaksanakan pengolahan, penataan dan penyimpanan data dan/atau informasi publik di lingkungan Dinas;
- h. melaksanakan pelayanan informasi publik;
- i. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- j. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- k. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA**

1. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.
2. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas kerja meliputi pembinaan kelembagaan pelatihan kerja, pelatihan kerja dan pemagangan, produktivitas dan sertifikasi kompetensi kerja..
3. Dalam melaksanakan Tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja menyelenggarakan fungsi:
  - a. pengoordinasian perumusan kebijakan lingkup pelatihan dan produktivitas kerja;
  - b. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan lingkup pelatihan dan produktivitas kerja;
  - c. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pelatihan dan produktivitas kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:
  - a. merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja;



- b. membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan dan produktivitas kerja lingkup pembinaan kelembagaan pelatihan kerja, pelatihan kerja dan pemagangan, produktivitas dan sertifikasi kompetensi kerja;
  - d. mengoordinasikan perumusan bahan kebijakan pelatihan dan produktivitas kerja;
  - e. mengoordinasikan penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi (PBK) dan pemagangan;
  - f. mengoordinasikan penyiapan sumber daya manusia, sarana dan prasarana pelatihan kerja;
  - g. mengoordinasikan pembinaan pembentukan, pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan pelatihan kerja;
  - h. mengoordinasikan proses pemberian pertimbangan teknis izin lembaga pelatihan kerja dan tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan di perusahaan;
  - i. mengoordinasikan pengukuran produktivitas tenaga kerja tingkat Daerah Kota;
  - j. mengoordinasikan pembinaan standarisasi dan pengembangan sertifikasi kompetensi kerja;
  - k. mengoordinasikan penyiapan kerja sama lingkup pelatihan kerja;
  - l. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
  - m. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  - n. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
  - o. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Dalam menjalankan tugas, fungsi dan uraian tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahkan:
- a. Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan kerja;
  - b. Seksi Pelatihan Kerja dan Pemagangan; dan

- c. Seksi Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi kerja.

#### **SEKSI PEMBINAAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA**

1. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pelatihan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup pembinaan kelembagaan pelatihan kerja.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pelatihan Kerja menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan pelatihan kerja;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan pelatihan kerja;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan kelembagaan pelatihan kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup pembinaan kelembagaan pelatihan kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pelatihan Kerja adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. menyusun bahan kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan pelatihan kerja;
  - d. melaksanakan penyusunan bahan penyebarluasan informasi serta sosialisasi regulasi/peraturan perundangan bidang pelatihan kerja;
  - e. menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
  - f. merancang kesiapan materi pelatihan kerja;
  - g. melaksanakan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;

- h. menyusun kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian izin lembaga pelatihan kerja swasta;
- i. menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- j. menyusun pertimbangan teknis perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
- k. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- l. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- m. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **SEKSI PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN**

1. Seksi Pemagangan dan Kompetensi Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Pelatihan Kerja dan Pemagangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup pelatihan kerja dan pemagangan.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pemagangan dan Kompetensi Kerja menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup pelatihan kerja dan pemagangan;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup pelatihan kerja dan pemagangan;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pelatihan kerja dan pemagangan;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup pelatihan kerja dan pemagangan; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Pemagangan dan Sertifikasi adalah sebagai berikut:



- a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Pelatihan Kerja dan Pemagangan;
- b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- c. menyusun bahan kebijakan lingkup pelatihan kerja dan pemagangan;
- d. melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan pemagangan;
- e. menyusun program pelatihan kerja berbasis kompetensi dan pemagangan;
- f. melaksanakan penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan serta sarana dan prasarana pelatihan kerja berbasis kompetensi dan pemagangan;
- g. melaksanakan penyiapan calon peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi dan pemagangan;
- h. melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja dan pemagangan;
- i. melaksanakan program kegiatan pemagangan yang diselenggarakan oleh Dinas/Pemerintah Daerah Kota bekerjasama dengan perusahaan/lembaga terkait;
- j. melaksanakan inventarisasi, pencatatan/pendaftaran, pemantauan dan pembinaan terhadap program pemagangan mandiri yang dilaksanakan oleh perusahaan atau lembaga pelatihan kerja;
- k. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- l. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- m. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **SEKSI PRODUKTIVITAS DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA**

1. Seksi Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.



2. Kepala Seksi Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi Kerja.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Seksi Produktivitas dan Kewirausahaan menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup produktivitas dan sertifikasi kompetensi kerja;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup produktivitas dan sertifikasi kompetensi kerja;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup produktivitas dan sertifikasi kompetensi kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup produktivitas dan sertifikasi kompetensi kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Produktivitas Kerja dan Kewirausahaan adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi Kerja;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. menyusun bahan kebijakan lingkup produktivitas dan sertifikasi kompetensi kerja;
  - d. melaksanakan pembinaan, penyebarluasan dan pengukuran produktivitas tenaga kerja;
  - e. melaksanakan inventarisasi dan penyiapan data sertifikasi profesi dan Lembaga Sertifikasi Profesi;
  - f. menyusun bahan analisis kebutuhan sertifikasi bagi peserta pelatihan dan tenaga kerja;
  - g. melaksanakan fasilitasi sertifikasi kompetensi untuk peserta pelatihan dan tenaga kerja sesuai kebutuhan;
  - h. melaksanakan fasilitasi asesment terkait calon peserta, asesor, tempat unjuk kerja, sarana dan prasarana, materi uji, pembiayaan dan standar kompetensi kerja nasional yang digunakan bersama Lembaga Sertifikasi Profesi untuk penerbitan sertifikat kompetensi;

- i. melaksanakan pembinaan, bimbingan dan penyuluhan lingkup produktivitas dan sertifikasi kompetensi kerja;
- j. melaksanakan pembinaan dan sosialisasi penerapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan pengembangan standar kompetensi maupun Lembaga Sertifikasi Profesi;
- k. melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja;
- l. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- m. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- n. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- o. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA**

1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.
2. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup penempatan tenaga kerja meliputi perluasan kesempatan kerja, informasi pasar kerja dan pembinaan kelembagaan penempatan tenaga kerja.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:
  - a. pengoordinasian perumusan kebijakan lingkup penempatan tenaga kerja;
  - b. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan lingkup penempatan tenaga kerja;
  - c. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup penempatan tenaga kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup penempatan tenaga kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Uraian tugas Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

- a. merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Bidang Penempatan Tenaga Kerja;
- b. membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- c. mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan penempatan tenaga kerja lingkup perluasan kesempatan kerja, informasi pasar kerja, pembinaan kelembagaan dan penempatan tenaga kerja;
- d. mengoordinasikan perumusan bahan kebijakan penempatan tenaga kerja;
- e. mengoordinasikan penyusunan rencana tenaga kerja;
- f. mengoordinasikan pemberian dan penyebarluasan perencanaan tenaga kerja, informasi pasar kerja, kelembagaan dan penempatan tenaga kerja;
- g. mengoordinasikan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- h. mengoordinasikan perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja;
- i. mengoordinasikan pendataan dan pengelolaan informasi pasar kerja;
- j. mengoordinasikan verifikasi penerbitan perpanjangan izin/pertimbangan teknis memperkerjakan tenaga asing (IMTA);
- k. mengoordinasikan pelayanan ketenagakerjaan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- l. mengoordinasikan penyelesaian permasalahan dan pelayanan pemulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI), serta pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) purna;
- m. mengoordinasikan pembinaan dan monitoring penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), serta validasi pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA);
- n. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;

- o. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
      - p. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan.
      - q. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Dalam menjalankan tugas, fungsi dan uraian tugas sebagaimana Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, membawahkan:
  - a. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;
  - b. Seksi Informasi Pasar Kerja; dan
  - c. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Penempatan Tenaga Kerja.

#### **SEKSI INFORMASI PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

1. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi..
2. Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja lingkup perluasan kesempatan kerja.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup perluasan kesempatan kerja;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup perluasan kesempatan kerja;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup perluasan kesempatan kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup perluasan kesempatan kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. menyusun bahan kebijakan lingkup perluasan kesempatan kerja;





- d. menyusun rencana tenaga kerja makro (Perencanaan Tenaga Kerja Daerah/PTKD);
- e. menyusun rencana tenaga kerja mikro pada perusahaan;
- f. melaksanakan pembinaan/sosialisasi perencanaan tenaga kerja;
- g. melaksanakan penyusunan data base tenaga kerja;
- h. melaksanakan program perluasan kesempatan kerja berupa kewirausahaan yang meliputi: pemberian kerja padat karya (produktif/infrastruktur), pelatihan tenaga kerja mandiri, teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela;
- i. melaksanakan fasilitasi pendampingan, konsultasi, pelatihan dan bimbingan teknis dan informasi pola perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja;
- j. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- k. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- l. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **SEKSI INFORMASI PASAR KERJA**

1. Seksi Informasi Pasar Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja lingkup informasi pasar kerja.
3. Untuk melaksanakan Tugas sebagaimana dimaksud Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup informasi pasar kerja;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup informasi pasar kerja;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup informasi pasar kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup informasi pasar kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Uraian tugas Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Informasi Pasar Kerja;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. menyusun bahan kebijakan lingkup informasi pasar kerja;
  - d. melaksanakan kegiatan pelayanan pembuatan kartu pencari kerja;
  - e. melaksanakan pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja yang meliputi pendataan pencari kerja, lowongan pekerjaan, penempatan/penyerapan tenaga kerja;
  - f. melaksanakan bimbingan dan penyuluhan jabatan di perusahaan dan pencari kerja;
  - g. melaksanakan pameran kesempatan kerja (bursa kerja/ job fair);
  - h. melaksanakan pembinaan dan pengembangan bursa kerja khusus (BKK);
  - i. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
  - j. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  - k. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
  - l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **SEKSI PEMBINAAN KELEMBAGAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**

1. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Penempatan Tenaga Kerja, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja lingkup pembinaan kelembagaan dan penempatan tenaga kerja.

3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan dan penempatan tenaga kerja;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan dan penempatan tenaga kerja;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan kelembagaan dan penempatan tenaga kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi dinas lingkup pembinaan kelembagaan dan penempatan tenaga kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Penempatan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Penempatan Tenaga Kerja;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. menyusun bahan kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan dan penempatan tenaga kerja;
  - d. melaksanakan penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja;
  - e. melaksanakan fasilitasi pertimbangan teknis perizinan pembentukan dan pembinaan pengembangan kelembagaan penempatan tenaga kerja swasta;
  - f. melaksanakan pelayanan dan pembinaan perantara kerja melalui mekanisme Antar Kerja, yang meliputi: Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
  - g. melaksanakan fasilitasi pembinaan pemberangkatan dan penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pra dan purna penempatan;
  - h. melaksanakan pengawasan dan pengendalian Pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);

- i. melaksanakan proses pertimbangan teknis perizinan pembentukan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
- j. melaksanakan pembinaan dan monitoring terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA);
- k. melaksanakan koordinasi dan pelaksanaan kegiatan pelayanan validasi notifikasi pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) tahun kedua dan seterusnya di wilayah Daerah Kota;
- l. melaksanakan fasilitasi pembentukan dan pengelolaan kegiatan Unit Layanan Disabilitas (ULD) ketenagakerjaan Daerah Kota;
- m. melaksanakan fasilitasi pelayanan pelatihan, pembinaan dan konsultasi pemberdayaan tenaga kerja penyandang disabilitas;
- n. melaksanakan koordinasi, pembinaan dan fasilitasi program transmigrasi;
- o. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- p. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- q. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- r. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **BIDANG PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN**

1. Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.
2. Kepala Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi pengupahan, pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan serta pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:



- a. pengoordinasian perumusan kebijakan lingkup pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - b. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan lingkup pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - c. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:
- a. merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
  - b. membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan lingkup pengupahan, pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan serta pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh.
  - d. mengoordinasikan perumusan bahan kebijakan pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - e. mengoordinasikan sekretariat dan operasional Dewan Pengupahan Daerah Kota;
  - f. mengoordinasikan pembinaan sistem pengupahan dan pengembangan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - g. mengoordinasikan pembinaan dan fasilitasi kesejahteraan pekerja/buruh dan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh;
  - h. mengoordinasikan pendataan dan pengembangan/perluasan program kepesertaan program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);

- i. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
  - j. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  - k. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
  - l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Kepala Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan membawahkan:
- a. Seksi Pengupahan;
  - b. Seksi Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
  - c. Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh.

#### **SEKSI PENGUPAHAN**

1. Seksi Pengupahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Pengupahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan lingkup pengupahan.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Pengupahan menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup pengupahan;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup pengupahan;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pengupahan;
  - d. pelaksanaan administrasi dinas lingkup pengupahan; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Pengupahan adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Pengupahan;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;



- c. menyusun bahan kebijakan lingkup pengupahan;
- d. melaksanakan penyiapan sumber daya manusia yang memahami aturan mekanisme penyusunan penetapan upah minimum dan sistem pengupahan;
- e. melaksanakan penyusunan bahan mekanisme penetapan upah minimum dan sistem pengupahan;
- f. melaksanakan penyusunan bahan mekanisme penetapan upah minimum dan sistem pengupahan;
- g. melaksanakan inventarisasi dan penyajian data pengupahan;
- h. melaksanakan fasilitasi survey kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja/buruh lajang;
- i. melaksanakan penyusunan rekomendasi usulan penetapan upah minimum kota dan kemungkinan usulan rekomendasi upah minimum sektoral Daerah Kota;
- j. melaksanakan pembinaan sistem pengupahan dan penerapan kebijakan pengupahan;
- k. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- l. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- m. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **SEKSI PEMBINAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN**

1. Seksi Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dipimpin oleh Kepala Seksi
2. Kepala Seksi Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan lingkup pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan.
3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan kebijakan lingkup pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup persyaratan kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi dinas lingkup pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:
- a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; menyusun rencana dan program kerja lingkup persyaratan kerja;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. menyusun bahan kebijakan lingkup pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - d. melaksanakan penyiapan sumber daya manusia yang memahami pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - e. melaksanakan penyusunan bahan dalam rangka pembinaan dan kerja sama pengembangan program dan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - f. melaksanakan inventarisasi dan penyajian data pengembangan program dan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - g. memfasilitasi pelayanan konsultasi permasalahan tentang kepesertaan dan klaim pencairan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - h. melaksanakan pembinaan dan sosialisasi pengembangan program dan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - i. melaksanakan kerja sama fungsional dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam rangka pemenuhan kepesertaan dan pengembangan program jaminan sosial ketenagakerjaan;



- j. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- k. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- l. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **SEKSI PEMBINAAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH**

1. Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan lingkup Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh menyelenggarakan fungsi::
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh;
  - d. pelaksanaan administrasi dinas lingkup pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;



- c. menyusun bahan kebijakan lingkup pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh;
- d. melaksanakan penyiapan sumber daya manusia yang memahami pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. melaksanakan fasilitasi pembinaan pembentukan dan pengembangan sarana dan prasarana kesejahteraan serta fasilitas pekerja/buruh di perusahaan;
- f. melaksanakan monitoring penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh pada perusahaan;
- g. melaksanakan survey kebutuhan fasilitas kesejahteraan pekerja buruh yang ada di perusahaan;
- h. melaksanakan penyiapan bahan dan fasilitasi kerja sama lingkup pembinaan kesejahteraan pekerja dan/atau buruh;
- i. melaksanakan inventarisasi dan verifikasi serta penyajian data fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh;
- j. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- k. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- l. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**BIDANG PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERSYARATAN KERJA**

1. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.
2. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja meliputi pembinaan kelembagaan hubungan industrial, persyaratan kerja, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja menyelenggarakan fungsi::



- a. pengoordinasian perumusan kebijakan lingkup pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
  - b. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan lingkup pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
  - c. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja adalah sebagai berikut:
- a. merencanakan program, kegiatan dan kinerja lingkup Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
  - b. membina dan mendistribusikan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. mengoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja lingkup pembinaan kelembagaan hubungan industrial, persyaratan kerja, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - d. mengoordinasikan perumusan bahan kebijakan lingkup pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
  - e. mengoordinasikan pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama lingkup wilayah/Daerah Kota;
  - f. menyelenggarakan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan;
  - g. mengoordinasikan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
  - h. mengoordinasikan operasional Lembaga Kerja sama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah Kota;
  - i. mengoordinasikan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh;
  - j. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;

- k. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  - l. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
  - m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja membawahkan:
- a. Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial;
  - b. Seksi Persyaratan Kerja; dan
  - c. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial..

#### **SEKSI PEMBINAAN KELEMBAGAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

1. Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja lingkup pembinaan kelembagaan hubungan industrial.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan hubungan industrial;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan hubungan industrial;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan kelembagaan hubungan industrial;
  - d. pelaksanaan administrasi dinas lingkup pembinaan kelembagaan hubungan industrial; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Uraian tugas Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. menyusun bahan kebijakan lingkup pembinaan kelembagaan hubungan industrial;
  - d. melaksanakan penyiapan sumber daya manusia yang memahami aturan pembentukan dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial/sarana hubungan industrial;
  - e. melaksanakan penyusunan bahan pembentukan dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial/sarana hubungan industrial, serta mekanisme penyusunan penetapan upah minimum dan sistem pengupahan;
  - f. melaksanakan fasilitasi pembinaan pembentukan dan pemberdayaan sarana hubungan industrial, meliputi serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Lembaga Kerja Sama Tripartit;
  - g. melaksanakan fasilitasi pembinaan dan konsultasi tentang hubungan industrial dan sarana hubungan industrial;
  - h. melaksanakan fasilitasi operasional sekretariat dan Badan Pekerja Lembaga Kerja Sama Tripartit;
  - i. melaksanakan fasilitasi pencatatan dan/atau pendaftaran serikat pekerja/serikat buruh dan lembaga kerja sama bipartit;
  - j. melaksanakan inventarisasi, verifikasi dan penyajian data kelembagaan ketenagakerjaan;
  - k. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
  - l. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
  - m. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
  - n. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **SEKSI PERSYARATAN KERJA**

1. Seksi Persyaratan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Persyaratan Kerja, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja lingkup persyaratan kerja.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Persyaratan Kerja menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup persyaratan kerja;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup persyaratan kerja;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup persyaratan kerja;
  - d. pelaksanaan administrasi dinas lingkup persyaratan kerja; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Persyaratan Kerja adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Persyaratan Kerja;
  - b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
  - c. menyusun bahan kebijakan lingkup persyaratan kerja;
  - d. melaksanakan penyiapan sumber daya manusia manusia yang memahami persyaratan kerja;
  - e. melaksanakan penyusunan bahan dalam rangka pengurusan dan pengembangan persyaratan kerja;
  - f. melaksanakan inventarisasi dan penyajian data persyaratan kerja;
  - g. memfasilitasi pelayanan persyaratan kerja, meliputi pencatatan perjanjian kerja, pengesahan peraturan perusahaan, pencatatan penetapan pekerjaan utama (core) dan penunjang serta pencatatan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain;
  - h. melaksanakan pembinaan penyelenggaraan operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pemborongan pekerjaan;
  - i. melaksanakan pembinaan dan sosialisasi pemenuhan serta pengembangan persyaratan kerja;
  - j. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;

- k. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- l. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**SEKSI PENCEGAHAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

1. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
2. Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja lingkup pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi:
  - a. penyusunan bahan kebijakan lingkup pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - b. pelaksanaan teknis kebijakan lingkup pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - d. pelaksanaan administrasi dinas lingkup pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Uraian tugas Kepala Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:
  - a. menyusun rencana program kerja dan bahan penetapan kinerja lingkup Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



- b. membina, membagi dan mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan umum Dinas agar tujuan dan sasaran tercapai secara efektif dan efisien;
- c. menyusun bahan kebijakan lingkup pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. melaksanakan penyiapan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. melaksanakan penyediaan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. melaksanakan inventarisasi dan penyiapan data penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial;
- g. melaksanakan fasilitasi pembinaan dan pengembangan metode/prosedur lingkup pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- h. melaksanakan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- i. melaksanakan deteksi dini dan pencegahan terhadap potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial;
- j. melaksanakan fasilitasi pendaftaran, pengusulan formasi dan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- k. melaksanakan fasilitasi penerimaan pendaftaran dan seleksi calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial;
- l. memeriksa dan memaraf konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- m. melaksanakan hubungan kerja dengan Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat, dan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- n. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- o. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **UPTD**

Ketentuan lebih lanjut mengenai rincian tugas, fungsi, uraian tugas serta tata kerja Satuan Organisasi Unit Pelaksana Teknis pada Dinas (UPTD) diatur dalam Peraturan Wali Kota tersendiri.



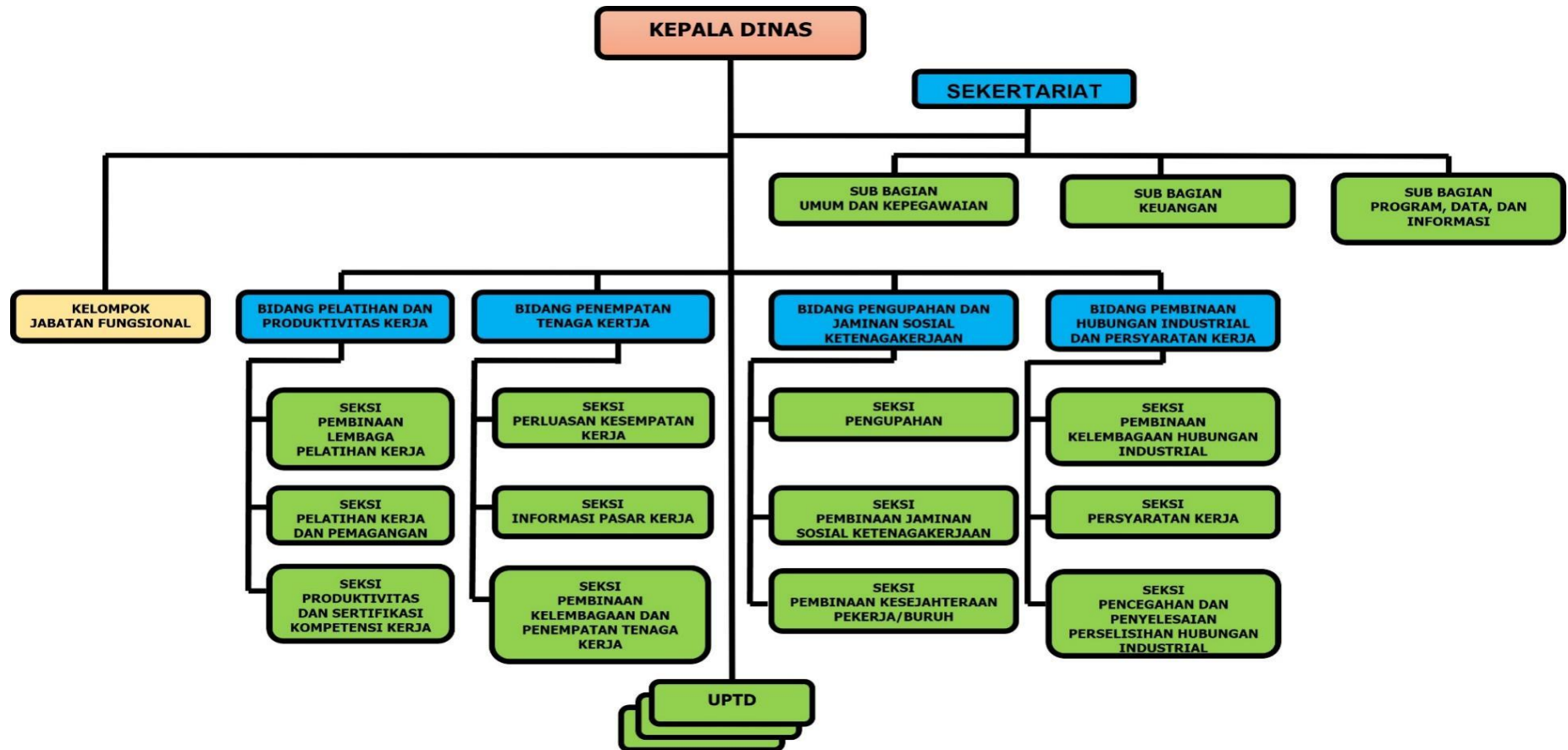
### **2.1.2. STRUKTUR ORGANISASI**

Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, struktur Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Keuangan dan
  - c. Sub Bagian Program data dan Informasi
3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahi :
  - a. Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja
  - b. Seksi Pelatihan Kerja dan Pemagangan
  - c. Seksi Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi kerja
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, membawahi :
  - a. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
  - b. Seksi Informasi Pasar Kerja
  - c. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Penempatan Tenaga Kerja
5. Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
  - a. Seksi Pengupahan
  - b. Seksi Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
  - c. Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh
6. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Persyaratan Kerja :
  - a. Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial
  - b. Seksi Persyaratan Kerja
  - c. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Selanjutnya dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, terdapat Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, yaitu :

7. UPT Balai Latihan Kerja (BLK),



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja

**2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah**

**2.3.1 Sumber Daya Manusia**

Susunan Kepegawaian Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung posisi September 2021 berjumlah 61 orang, laki-laki 38 orang dan perempuan 23 orang. Dari jumlah pegawai di atas terdiri dari satu orang pejabat struktural eselon II/a, Eselon III/a satu orang, jabatan eselon III/b sebanyak 3 orang, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a sebanyak 12 orang, serta IV/b ada 1 orang. Selain pejabat struktural terdapat pula beberapa jabatan fungsional sebanyak 8 orang, kemudian pelaksana 35 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1.

Daftar Pegawai Menurut Eselon

<b>NO.</b>	<b>JABATAN</b>	<b>ESELON</b>	<b>JUMLAH</b>
1.	Kepala Dinas	II/a	1 orang
2.	Sekretaris Dinas	III/a	1 orang
3.	Kepala Bidang	III/b	3 orang
4.	Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi/Ka.UPT	IV/a	13 orang
5.	Kepala Tata Usaha UPT	IV/b	1 orang
6.	Fungsional :		
	- Pengantar Kerja		5 orang
	- Mediator		4 orang
	- Ahli Pertama Pranata Komputer		1 orang
7.	Pelaksana		32 orang
	<b>Jumlah PNS</b>		<b>61 orang</b>

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2021

Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung didominasi oleh golongan III, sebanyak 40 orang atau 65.57% dari jumlah seluruh pegawai, yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2

Daftar Pegawai Menurut Golongan

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	11 Orang
2.	Golongan III	40 Orang
3.	Golongan II	10 Orang
4.	Golongan I	0 Orang
Jumlah		61 Orang

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker Tahun 2021

Apabila jumlah pegawai disusun berdasarkan pendidikan, maka dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.3.

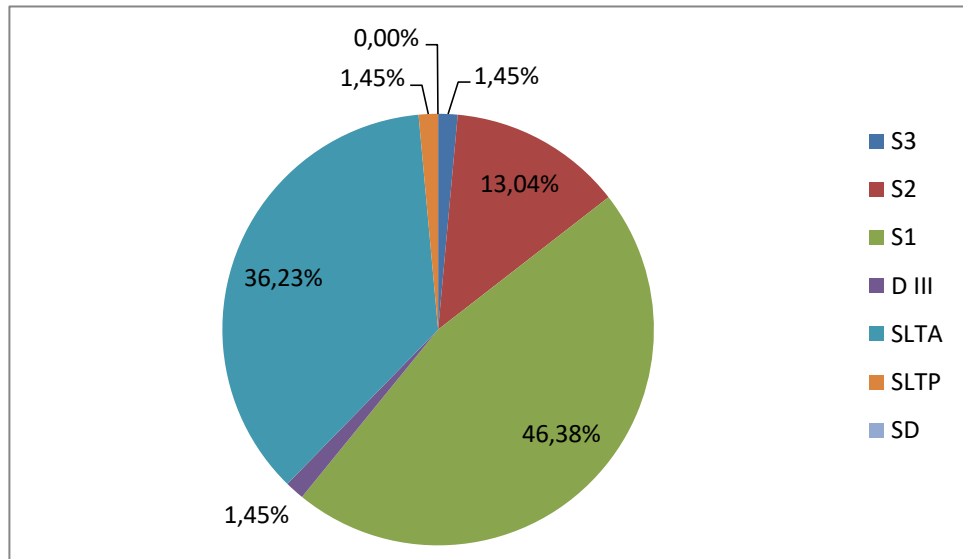
Daftar Pegawai Menurut Pendidikan

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	S3	0 Orang
2.	S2	14 Orang
3.	S1	32 Orang
4.	D III	1 Orang
5.	SLTA	14 Orang
6.	SLTP	0 Orang
7.	SD	0 Orang
Jumlah Pegawai (PNS)		61 Orang

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2021



Grafik di bawah ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketenagakerjaan sebagian besar berpendidikan Sarjana dan SLTA.



Grafik 2.1.

Data Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel 2.4.

Perbandingan Golongan Kepangkatan dengan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

GOLONGAN	JUMLAH	PERSEN	PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSEN
Gol. IV	11 Orang	18.03%	S3/S2	14 Orang	22.95%
Gol. III	40 Orang	65.57%	S1/DIII	33 Orang	54.10%
Gol. II	10 Orang	16.40%	SLTA	14 Orang	22.95%
Gol. I	0 Orang	0%	SLTP	0 Orang	0%
Jumlah	61 Orang	100%	Jumlah	61 Orang	100%

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2021

Dari komposisi tabel di atas, terlihat bahwa terdapat perbedaan yang menonjol antara Pegawai golongan II ke golongan III, dibandingkan dengan tingkat pendidikan antara SLTA ke S1/DIII. Golongan II sejumlah 16.40% dan yang berpendidikan SLTA 22.95%, sedangkan golongan III mencapai 65.57% serta berpendidikan S1/DIII mencapai 54.10%. Memperhatikan kuantitas kepangkatan yang didominasi oleh S1 (mencapai 54.10%) atau golongan III (65.57%) sudah seharusnya kualitas kinerjanya meningkat pula, oleh karena itu pada Tahun 2018 penilaian Indek Kepuasan Masyarakat Dinas Ketenagakerjaan mendapat predikat “BAIK” dengan nilai 80,29, namun mengandung arti pula umur kerja para pegawai Dinas Ketenagakerjaan pun sudah banyak yang mendekati masa usia pensiun, sehingga jumlah sumber daya manusia tidak memenuhi persyaratan yang dibutuhkan, paling utama adalah di posisi jabatan fungsional, mediator/perantara perselisihan, pengantar kerja, penyuluh swadaya masyarakat, serta instruktur kepelatihan.

### **2.3.2 Gedung dan Alat Perlengkapan Aparatur**

Bangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berdiri di atas lahan yang luas tanah seluruhnya 9.167,99 m<sup>2</sup>, terdiri dari 4 (empat) Gedung. Gedung utama digunakan untuk ruang Kepala Dinas, Sekretariat, ruang serbaguna/ruang pertemuan, dan ruang arsip seluas 560 m<sup>2</sup>, bangunan dua lantai; Gedung kedua diperuntukan untuk 3 (tiga) bidang yaitu : Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, dan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi seluas 7.787,99 m<sup>2</sup>; Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di Jalan Martanegara No. 6 dengan luas bangunan 700 m<sup>2</sup>, serta dua bangunan shelter parkir seluas 120 m<sup>2</sup>, yang dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.5

Gedung / Bangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

NO	Gedung/bangunan	Luas	Keterangan
<b>1.</b>	Gedung Induk	700,9 m <sup>2</sup>	2 lantai
	- R. Kepala Dinas		1 ruang
	- R. Sekretariat		1 ruang
	- R. Aula		1 ruang
	- R. Tamu / Tunggu		1 ruang
	- R. Kasi / Kasubag		2 ruang
	- R. Bendahara		1 ruang
	- Kamar mandi/wc		4 ruang
<b>2</b>	Gedung Tengah/ Gedung Penta/Lattas/HISK	7.787,99 m <sup>2</sup>	1 lantai
	- R. Kabid		3 ruang
	- R. Kasi		2 ruang
	- R. Staf		5 ruang
	- R. Pelayanan Kartu Kuning		1 ruang
	- Kamar mandi/ WC		2 ruang
<b>3</b>	Gedung Pengawasan dan UPT	700 m <sup>2</sup>	1 lantai
	- R. Kabid		1 ruang
	- R. Kasi		4 ruang
	- R. Staf		5 ruang
	- Kamar mandi/ WC		3 ruang
	- Dapur		1 ruang
<b>4</b>	Gedung Arsip	560 m <sup>2</sup>	2 lantai
<b>5</b>	Bangunan Shelter	120 m <sup>2</sup>	2 tempat
<b>Total</b>		<b>9.167,99 m<sup>2</sup></b>	<b>4 gedung</b>

*Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2021*

Kendaraan dinas operasional roda empat yang digunakan para pejabat Dinas Ketenagakerjaan sebanyak 10 (sepuluh) unit, kendaraan dinas operasional roda dua sebanyak 38 (tiga puluh delapan) unit. Perlengkapan inventaris lainnya sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas organisasi Dinas, antara lain meja, kursi, lemari, brankas, komputer, printer, mesin tik, pesawat telepon, dan perlengkapan lain berjumlah 714 unit.

### **2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Pelayanan publik mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik pasal 1 ayat (1) yaitu kegiatan atau rangkaian dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pencapaian kinerja pelayanan terhadap publik Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tertuang dalam Tabel 2.6.



Tabel 2.6

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2013-2018

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK (%)	Target IKK (%)	Target Indikator Lainnya (RPJMD) (%)	Target Renstra SKPD Tahun ke- (%)					Realisasi Capaian Tahun ke- (%)					Rasio Capaian pada Tahun ke- (%)				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
<b>I</b>	<b>URUSAN KETENAGAKERJAAN</b>																		
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	--	--	10,98	10,78	10,55	10,36	10,17	10,00	8,05	9,02	9,02	-	-	74,67	85,49	87,06	-	-
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	--			63,04	62,52		63,11		63,04	62,52		63,11		100	100		100	
3	Pencari Kerja Yang Ditempatkan	70	--	44,88	14,22	42,44	43,16	44,43	44,88	41,92	51,96	53,17	44,68	34,33	294,7	122,43	123,19	100,56	76,49
4	Tingkat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)	50	--	58	58	56	58	58	58	55	57	53	58	51	94,82	101,7	91,37	100	87,93
<b>II</b>	<b>URUSAN KETRANSMIGRASIAN</b>																		
1	Tingkat Partisipasi Transmigrasi				60	88	130	140	150	60	88	130	140	150	100	100	100	100	100

Sumber Data : Sub Bagian Keuangan dan Program Disnaker 2019

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung didukung dengan anggaran berbasis kinerja, maksudnya adalah setiap unit kerja mengelola anggaran untuk mendanai program kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Perkembangan realisasi capaian APBD dari Tahun 2013-2018 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.7  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaaan Pelayanan  
 Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2013-2018

Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Pada Tahun ke-				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
JUMLAH BELANJA	23.863.632.100	4.318.867.840	21.990.434.071	27.733.187.953	30.245.114.547	20.567.352.892	19.791.837.691	20.069.244.860	25.989.740.144	24.544.591.068
BELANJA TIDAK LANGSUNG	7.863.632.100	8.461.319.304	8.938.724.174	12.649.403.370	14.892.561.247	7.040.466.981	7.929.665.354	8.522.173.644	12.396.993.170	13.568.855.912
BELANJA LANGSUNG	16.000.000.000	13.133.019.897	13.051.709.897	15.083.784.583	15.352.553.300	13.526.885.911	11.862.172.337	11.547.071.216	13.592.746.974	10.975.735.156
1. Non Urusan	3.833.176.170	3.300.735.449	4.168.195.540	5.558.070.196	4.007.526.716	3.241.512.848	2.957.364.097	3.355.339.332	4.581.430.888	3.034.308.992
2. Urusan Wajib	11.556.773.830	9.352.313.198	8.465.454.907	9.351.590.387	11.179.112.284	9.804.892.364	8.474.946.780	7.777.085.714	8.924.452.086	7.926.396.164
3. Urusan Pilihan	610.050.000	479.971.250	418.059.450	174.124.000	165.914.300	480.480.699	429.861.460	414.646.170	86.864.000	15.030.000



Uraian	Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke - (%)					Rata-rata Pertumbuhan (%)		
	2014	2015	2016	2017	2018	Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6			
JUMLAH								
BELANJA	86,19	458,26	91,26	93,71	81,15	21.630.247.302	22.192.553.331,00	102,60
BELANJA TIDAK LANGSUNG	89,53	93,72	95,34	98,00	91,11	10.561.128.039	9.891.631.012,2	93,66
BELANJA LANGSUNG	84,54	90,32	88,47	90,11	71,49	14.524.213.535	12.300.922.318,8	84,69
1. Non Urusan	84,56	89,60	80,50	82,43	75,72	4.173.540.814	3.433.991.231,4	82,28
2. Urusan Wajib	84,84	90,62	91,87	95,43	70,90	9.981.048.921	8.581.554.621,6	85,98
3. Urusan Pilihan	78,76	89,56	99,18	49,89	9,06	369.623.800	285.376.465,8	77,21

Sumber Data : Sub Bagian Keuangan dan Program Disnaker 2019

**2.3.1. Kinerja Keuangan**

Jumlah APBD Dinas Ketenagakerjaan setiap tahunnya rata-rata meningkat terus, paling signifikan adalah penambahan anggaran dari tahun 2013 ke tahun 2014 yaitu sebesar 36,55%, angka ini merupakan penambahan anggaran untuk program dan kegiatan pelayanan publik, prioritas pada program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta program peningkatan kesempatan kerja. Tahun selanjutnya penurunan sampai 9,51%. Rincian alokasi anggaran sesuai dengan program, sebagai berikut :

Tabel 2.8  
APBD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2013-2018

Tahun	Jumlah	Non Urusan	Urusan Wajib		Urusan Pilihan
			Peningk. Prod. & Penempatan	Perlindungan Ketenagakerjaan	Ketransmigrasian
2013	9.986.240.240	2.663.451.420	4.515.177.100	2.321.111.720	486.500.000
2014	16.000.000.000	3.833.176.170	7.618.977.830	3.937.796.000	610.050.000
2015	13.133.019.897	3.300.735.449	6.526.372.900	2.825.940.298	479.971.250
2016	13.051.709.897	4.168.195.540	5.812.280.109	2.653.174.798	418.059.450
2017	15.083.784.583	5.558.070.196	6.833.128.192	2.518.462.195	174.124.000
2018	15.352.553.300	4.007.526.716	8.343.465.354	2.835.646.930	165.914.300

Sumber Data : Sub Bagian Keuangan dan Program Disnaker 2018

**2.3.2. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Struktur umur merupakan informasi yang sangat penting berkaitan dengan perkembangan persentase kelompok sasaran pembangunan, dan Proporsi penduduk usia kerja (produktif) menentukan tingkat capaian pembangunan di Kota Bandung. Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Bandung pada Tahun 2013 berdasarkan data Badan Pusat Statistik adalah sebanyak 1.849.491 Orang, dari jumlah tersebut angkatan kerja sebanyak 1.176.377 orang, dan yang bekerja jumlahnya mencapai 1.087.425 orang, berarti Tingkat Kesempatan Kerja di Kota

Bandung sebesar 91,02% atau Tingkat Pengangguran Terbuka 10,98%. Berikut ini disajikan tabel data indikator makro ketenagakerjaan di Kota Bandung :

Tabel 2.9  
Perkembangan Data Indikator Makro Ketenagakerjaan  
Kota Bandung Tahun 2013 – 2018

Indikator	Satuan	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK)	Jiwa	1.849.491	1.892.041	1.907.423	1.084.956	1.084.956	1.083.637
Jumlah Angkatan Kerja	Jiwa	1.176.377	1.192.770	1.192.521	1.192.521	1.219.936	1.219.398
Jumlah Bekerja	Jiwa	1.047.253	1.096.799	1.084.956	1.084.956	1.084.956	1.116.529
Jumlah Penganggur	Jiwa	129.142	95.971	107.565	107.532	102.532	102.869
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	10,98	8,05	9,02	9,02	8,044	8,044
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	%	91,05	91,95	90,98	90,98	90,98	88,86
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	63,61	63,04	62,52	62,52	63,11	63,11

Sumber Data : BPS Kota Bandung Tahun 2013-2018

Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Bandung menurut Buku PTK Kota Bandung Tahun 2018 jumlahnya 1.083.637 orang, dirinci menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi Tahun 2018 : Belum/Sudah Tamat SD berjumlah 258.876 orang, SLTP 195.787 orang, SLTA 413.671 orang, Diploma I/II/III/akademisi/Universitas 248.195 orang.

Tabel 2.10  
Perkembangan Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Bandung  
Tahun 2013-2018

2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6
1.849.491	1.892.041	1.907.423	1.084.956	1.084.956	1.805.016

Sumber Data : BPS Kota Bandung Tahun 2013-2018

Menurut golongan umur, penduduk usia kerja tahun 2018 jumlah terbanyak antara usia 15-19 tahun, 25-29 tahun, dan di atas usia kerja yaitu usia 55 tahun ke atas, seperti tabel di bawah :

Tabel 2.11

Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Bandung menurut Golongan Umur pada Tahun 2018

Gol. Umur	Penduduk Usia Kerja						
	10-14	15-19	20-29	30-44	45-54	55+	Total
	0	31.265	272.595	454.922	217.442	140.305	1.116.529

Sumber Data : BPS Kota Bandung tahun 2018

Tabel di bawah ini menginformasikan Data Penempatan, Pencari Kerja, Lowongan Kerja, Tenaga Kerja Asing, dan Data Transmigrasi Kota Bandung Tahun 2013 – 2018 :

Tabel. 2.12

Perkembangan Data Penempatan, Pencari Kerja, Lowongan Kerja, Tenaga Kerja Asing, dan Data Transmigrasi Kota Bandung Tahun 2013 – 2018

Indikator	Satuan	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		Jumlah Penempatan Tenaga Kerja	Orang	2.452	3.849	4.047	4.241
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar	Orang	17.455	9.181	7.788	7.977	9.406	8.023
Jumlah Lowongan Kerja	Loker	6.989	9.695	10.172	11.216	13.491	10.891
Jumlah Tenaga Kerja Asing	orang	135	116	139	132	177	89
Penempatan Transmigran	KK Jiwa		60	88	130	140	3 KK 12 Org

Sumber: BPS , dan Disnaker Kota Bandung (Diolah)

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama dalam perputaran roda perekonomian. Ketidakseimbangan antara lowongan kerja pada tahun 2018 sebanyak 10.891 lowongan kerja yang ditawarkan perusahaan melalui pendataan yang dilakukan petugas fungsional Pengantar Kerja maupun Bursa Kerja (*Job Fair* dan *On-Line*) sedangkan jumlah pencari kerja mencapai 8.023 orang, dibuktikan dengan penyerapan AKAN, AKL, dan AKAD

hanya sejumlah 4.009 pekerjaan, hal ini disebabkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kualitas tenaga kerja dan kebutuhan dunia kerja, juga kurang diminatinya lowongan kerja yang ditawarkan perusahaan kepada para pencari kerja. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan keterampilan untuk peningkatan kualitas pencari kerja, dan pelatihan peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja, serta sikap pro aktif para fungsional pengantar kerja untuk lebih meningkatkan jumlah informasi lowongan kerja.

Tabel di bawah ini menginformasikan data pencari kerja sesuai pendidikan, dan penempatan tenaga kerja yang lebih rinci :

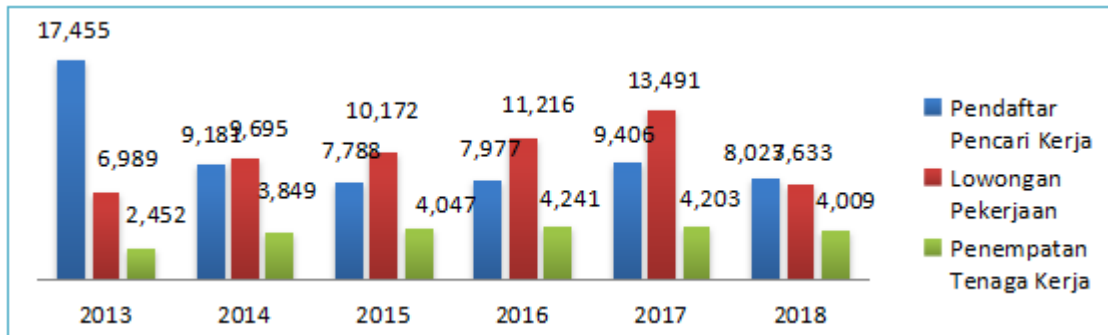
Tabel 2.13

Data Perkembangan Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018

NO	URAIAN	EXISTING TAHUN 2018	SATUAN
1.	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar : - SD - SMP - SMA - D1 & D2 - D3 - S1 - S2 & S3	8.023  25 139 4.990 13 611 2.197 48	Orang
2.	Jumlah Penempatan Kerja - AKL - AKAD - AKAN	4.009 3.949 0 60	Orang
3.	Jumlah PPTKIS	13	Perusahaan

*Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018, diolah*

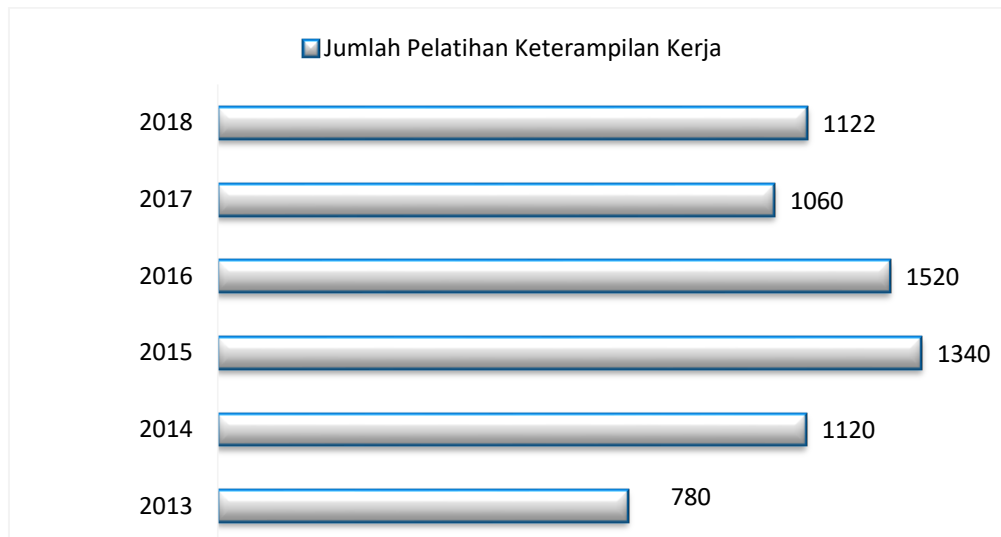
Pada umumnya ketidakseimbangan antara penempatan tenaga kerja, lowongan kerja yang tersedia, tingginya jumlah pencari kerja terjadi setiap tahun, digambarkan dalam grafik di bawah :



Grafik 2.2. Perbandingan Pendaftar Pencari kerja, Lowongan Pekerjaan dan Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2013 – 2018

Ketidakseimbangan antara Penempatan Kerja dan Lowongan Kerja, salah satu faktornya adalah rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja menjadi salah satu program prioritas Dinas Tenaga Kerja, dengan berbagai kegiatan pelatihan kerja berbasis masyarakat, baik yang berbasis kompetensi kerja, maupun pelatihan kewirausahaan, diantaranya adalah pelatihan : Tata boga (katering, *Pastry*), bengkel sepeda motor, daur ulang, border, hantaran, menjahit, service komputer/handphone, *achievement motivation training* (AMT), manajemen usaha kecil menengah (MUKM), tata rias wajah/rambut/pengantin/spa, sablon, sulam pita, jurnalistik, pengelasan, design grafis, photography, broadcasting, pelatihan IT, pembuatan boneka, dan ekonomi kreatif lainnya. Jumlahnya setiap tahun sebagaimana digambarkan grafik di bawah ini :





Grafik 2.3 Pelatihan Keterampilan Kerja Tahun 2013-2018

Pada akhir Tahun 2018 jumlah perselisihan hubungan industrial terdaftar makin meningkat tetapi kasus yang bias diselesaikan secara bipartite persentasenya menurun disebabkan kasus yang terdaftar bobot masalahnya sangat berat dan memerlukan waktu untuk menyelesaikannya.

Dua tahun terakhir adalah isu demonstrasi pekerja/buruh berkaitan dengan tidak adanya kesepakatan dalam penetapan upah minimum. Isu ketenagakerjaan yang perlu penanganan secara sinergi diantara stake holder Pemerintah Kota Bandung, antara lain : tingginya angka pengangguran, tingginya angka kecelakaan kerja terutama kecelakaan ketika, akan dan sesudah bekerja sebagai dampak dari meningkatnya penggunaan sarana kerja kendaraan roda dua, meningkatnya konflik hubungan industrial, rendahnya daya saing dan kualitas SDM, serta rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja. Hal ini cukup penting untuk menjadi perhatian semua pihak, mengingat bahwa pembangunan di semua sektor pada akhirnya akan berimplikasi terhadap ketenagakerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan tidak lepas pula dari masalah hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang mempekerjakan mereka, diantaranya masalah perselisihan upah, jam kerja, dan perselisihan kepentingan. Berikut adalah tabel yang menyajikan beberapa indikator ketenagakerjaan terkait hubungan industrial dan kesejahteraan di Kota Bandung :

Tabel 2.14

Perkembangan Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahun 2013-2018

Indikator	Satuan	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Jumlah Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama	Kasus	61,32	55,00	56,00	57,00	58,00	58,00
Jumlah Kasus tercatat	Kasus	106	100	110	124	100	100
Jumlah Pekerja/Buruh yang masuk jamsostek	Prosentase	27,67	72,33	73,70	76,90	79,19	82,97

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2019, diolah

Grafik di bawah ini menggambarkan penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung selama tahun 2013 - 2018 :

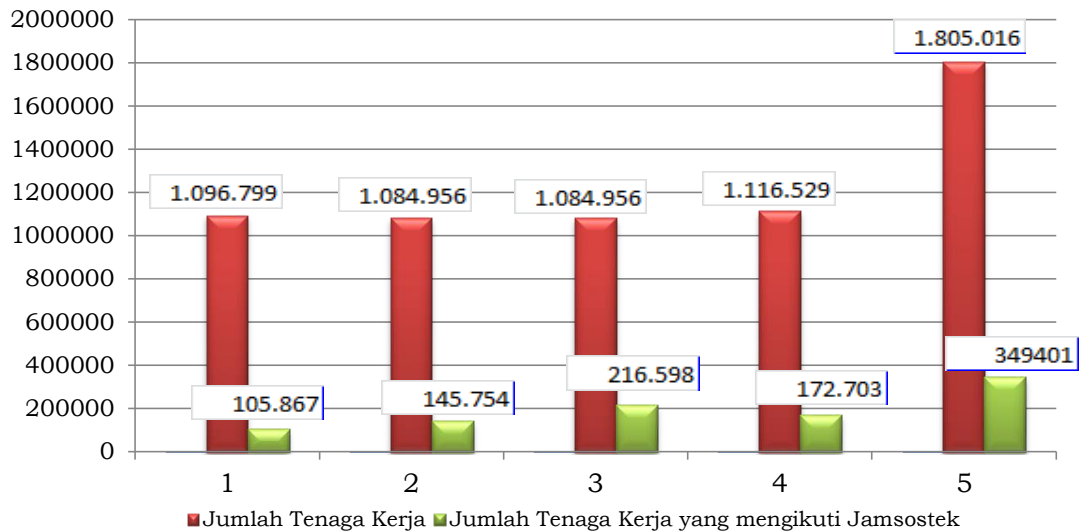


Grafik 2.4

Perkembangan Penyelesaian Kasus PHI Tahun 2013 - 2018

Selanjutnya sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pekerja dalam rangka memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja mempunyai kewajiban melakukan pembinaan terhadap perusahaan agar semua pekerja/buruh didaftarkan dalam penjaminan sosial ketenagakerjaan, grafik di bawah ini menunjukkan masih

rendahnya kepesertaan pekerja/buruh untuk menjadi anggota jamsostek.



Grafik 2.5 Kepesertaan Tenaga Kerja yang menjadi anggota Jamsostek Tahun 2014-2018

Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, salah satu upaya pemerintah melalui penetapan peningkatan upah minimum kerja sesuai atau di atas nilai kebutuhan hidup yang layak. Namun demikian tentunya tingkat upah akan berbanding lurus dengan kualitas dan kompetensi tenaga kerja, serta diperkirakan masih banyak perusahaan terutama industri catering, dan jasa pertokoan/retail, para pekerjanya masih banyak yang menerima upah belum sesuai dengan Upah Minimum Kota Bandung (UMK), Tahun 2018 sebesar Rp 3.091.345,56. Penentuan Upah Minimum Kota Bandung (UMK) Tahun 2018 dan 2019 melalui mekanisme Dewan Pengupahan Kota (DPK) Bandung.

Tabel 2.15

Perkembangan Upah Minimum Kota Bandung Tahun 2013 – 2018

NO	URAIAN	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1.	Upah Minimum Kota (UMK)	1.538.703	2.000.000	2.356.000	2.626.940	2.943.362	3.091.345,56
2.	Kebutuhan Hidup Minimum (KHM / KHL)	1.465.431	1.811.375	1.934.406	2.074.739	2.323.807	2.323.807

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, 2018 (diolah)

Data-data tersebut di atas merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur hasil kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung didasarkan pada beberapa indikator yaitu :

- 1) Indikator Kinerja Sasaran RPJMD dan IKU Tahun 2013-2018
- 2) Indikator target sasaran dan program Renstra
- 3) Target Standar Pelayanan Minimal (SPM) urusan Ketenagakerjaan
- 4) Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2014-2018 dapat dilihat sebagaimana tabel-tabel di bawah ini

Tabel 2.16  
Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung  
Berdasarkan RPJMD 2014-2018

<b>N O</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	8,05%	9,02%	9,02%	8,44%	8,44%
2	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	91,95 %	90,98 %	90,98 %	90,98 %	88,86 %

*Sumber Data : BPS Kota Bandung*

Tabel 2.17  
Capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung  
Berdasarkan Indikator Target Sasaran dan Program Renstra  
yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU)

<b>N O</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	63,0 4%	62,5 2%	62,5 2%	63,1 1%	63,1 1%
2	Tingkat penempatan pencari kerja	14,2 2%	42,4 4%	43,1 6%	44,4 3%	44,4 8%
3	Tingkat penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	55,0 0%	56,0 0%	57,0 0%	58,0 0%	58,0 0%
4	Tingkat partisipasi transmigran swakarsa	360 org	360 org	360 org	360 org	140 org

Tabel 2.18

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung  
Berdasarkan Indikator Standar Pelayanan Minimal  
Tahun 2014-2018

NO	JENIS PELAYANAN DASAR	INDIKATOR KINERJA	Capaian Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018
1	Pelayanan Pelatihan kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	240	320	320	100	200
		Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	240	180	320	120	180
		Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	760	840	840	840	820
2	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	14,22 %	51,96 %	53,17 %	44,68 %	34,33 %
3	Pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	55%	57%	53%	58%	51%
4	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	72,33 %	73,70 %	76,90 %	79,19 %	82,97 %

Tabel 2.19

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung  
Berdasarkan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2014-2018

NO	URUSAN	IKK	Capaian Kinerja				
			2014	2015	2016	2017	2018
12	Urusan Wajib						
	Ketenagakerjaan	46 Tingkat partisipasi angkatan kerja	63,04 %	62,52 %	62,52 %	63,11 %	63,11%
		47 Pencari kerja yang ditempatkan	14,22 %	42,44 %	43,16 %	44,43 %	44,48%
6	Urusan Pilihan						
	Transmigrasi	15 Transmigran swakarsa	180 org	180 org	130 org	360 org	140 org

## 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

### 2.4.1 Tantangan

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merupakan perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi lingkungan (Evidence Based) dan perubahan yang terjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan, baik internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik Dinas. Sebagaimana diketahui bahwa untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal. Adapun faktor eksternal yang menjadi permasalahan yang dihadapi dengan kompetensi kerja adalah rendahnya kualifikasi angkatan kerja yang terindikasi pada komposisi angkatan kerja menurut pendidikan. Walaupun Kota Bandung mendapat predikat kota pendidikan namun tenaga kerja Kota Bandung masih tetap sulit untuk bersaing dengan tenaga kerja

luar daerah dan Tenaga Kerja Asing khususnya jenis pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tinggi perusahaan di Kota Bandung masih menggunakan tenaga kerja asing. Apabila dilihat dari trend pergerakan pendidikan, dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu adanya pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju kearah angkatan kerja berpendidikan yang lebih tinggi. Ditambah lagi karena secara geografis Kota Bandung merupakan wilayah cekungan, maka ditetapkan aturan apabila akan mendirikan perusahaan di Kota Bandung tidak boleh lagi mendirikan perusahaan yang sifatnya industri polutan karena berdampak pada meningkatnya polusi air dan udara, otomatis hal ini akan mengurangi peluang kerja di sektor itu.

Fenomena tersebut, mengharuskan dunia usaha melaksanakan efisiensi dan peningkatan produktivitas yang ditandai oleh adanya pengalihan tenaga kerja dengan teknologi mesin, sehingga *life circle* hasil produksi menjadi sangat pendek. Untuk dapat melakukan efisiensi, maka dunia usaha perlu melaksanakan perubahan [*change*] melalui *re-engineering*. Untuk mengantisipasi perubahan dunia usaha dunia pendidikan pun harus melakukan *re-engineering* dari yang bersifat umum menjadi kejuruan dan keterampilan, khususnya untuk jangka pendek dan menengah. Pembaharuan bentuk pelatihan dari yang umum menjadi aplikasi teknologi, merupakan terobosan untuk mengimbangi percepatan laju perkembangan teknologi, elektronika dan manajemen. Perlu dipahami juga, bahwa adanya perubahan teknologi, untuk jangka panjang tidak lagi diperlukan tenaga kerja dengan persyaratan keterampilan [*skill requirement*] yang tinggi. Sistem mesin yang dioperasikan tentunya semakin canggih, sehingga hanya memerlukan keterampilan "tekan tombol". *Integrated Manufacturing systems*, merupakan suatu contoh dimana untuk mengoperasikan mesin tidak diperlukan keterampilan yang tinggi, tetapi dituntut untuk memiliki pengetahuan yang semakin meningkat, terutama untuk menghadapi kompleksitas sistem mesin-mesin yang semakin canggih.

Perubahan yang terjadi di dunia kerja, perlu diikuti dengan perubahan sikap, perilaku dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, yang secara tidak langsung berkaitan dengan perubahan sistem pendidikan dan pelatihan kerja. Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdidik yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing di pasar kerja global. Dunia pendidikan harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi di dalam dunia usaha. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencerminkan apa yang diinginkan oleh dunia kerja yang harus mengandung unsur *knowledge, skills* dan *attitudes*.

Rendahnya penyerapan angkatan kerja antara lain juga dipengaruhi oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja itu sendiri dalam mengisi peluang atau kesempatan kerja. Berdasarkan laporan penempatan ketenagakerjaan diketahui bahwa terdapat lowongan-lowongan pada sektor-sektor industri pengolahan, yang tidak sepenuhnya dapat terisi oleh para pencari kerja dikarenakan kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan tidak memenuhi persyaratan. Dalam upaya mempertemukan para pencari kerja dan pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja secara cepat dan tepat sesuai perkembangan teknologi, telah dibangun Bursa Kerja *On Line* yang merupakan pengembangan model Bursa Kerja Konvensional. Melalui BKOL para pencari kerja dan pengusaha dapat mendaftarkan secara langsung kebutuhan dengan menggunakan akses internet.

Pemerintah Kota Bandung perlu untuk mempersiapkan SDM yang kompetitif di pasar global, dengan persiapan SDM yang baik, khususnya untuk Tenaga Kerja sektor formal yang akan ditempatkan di luar negeri agar dapat memperkuat posisi tawar (*bargaining position*) dengan negara pengguna. Di samping itu, kemajuan teknologi yang semakin cepat terutama di bidang komunikasi, transportasi dan teknologi telah mempercepat proses globalisasi itu sendiri. Sebagai akibatnya hubungan antar negara semakin dekat, terutama terkait dengan kegiatan pertukaran barang



dan jasa, khususnya tenaga kerja. Dengan demikian, pasar kerja antar negara menjadi semakin marak dan intensif di masa yang akan datang. Sementara itu, globalisasi pasar kerja juga mengakibatkan banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja di Kota Bandung (Tahun 2016 terdaftar pada Disnaker sejumlah 132 TKA, dan Tahun 2017 sebanyak 171 TKA), tidak hanya pada jabatan manajerial dan tenaga ahli, tetapi sampai tingkat teknisi dan operator yang jumlahnya tidak sedikit. Kehadiran tenaga kerja asing dirasa sangat mengancam kesempatan kerja di pasar dalam negeri, khususnya untuk tenaga kerja Indonesia pada tingkat menengah ke bawah yang jumlahnya sangat banyak, apalagi tahun 2015, terjadi kesepakatan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) atau pasar bebas ASEAN mulai berlaku. Jika ingin tetap bersaing dengan negara lain harus berbenah diri untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Mobilitas tenaga kerja, baik penempatan dalam daerah, antar daerah maupun antar negara yang bertumpu pada kualitas SDM menjadi faktor penentu keberhasilan dalam persaingan global. Menghadapi tantangan yang berat demikian, kita perlu melakukan reposisi dengan meningkatkan keunggulan komparatif dan kompetitif SDM. Reposisi ini penting untuk mengetahui posisi tepat selanjutnya dapat dijadikan pijakan dalam menetapkan kebijakan dan strategi di bidang ketenagakerjaan, khususnya penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Era globalisasi dan MEA di satu pihak membuka peluang bisnis dan kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri. Tetapi di pihak lain, menuntut peningkatan SDM terutama kemampuan untuk memanfaatkan teknologi maju dalam dunia usaha dan industri produksi; peningkatan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi serta peningkatan pemahaman mengenai hubungan internasional termasuk kemampuan bernegosiasi bisnis dengan negara-negara maju. Sementara itu, untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan strategi pengembangan ketenagakerjaan paling tidak dilakukan melalui 4 [empat] jalur yaitu; jalur pendidikan, pelatihan kerja, pengembangan karier dan perbaikan gizi untuk meningkatkan derajat kesehatan. Akhirnya dengan peningkatan

kualitas SDM tenaga kerja yang kompetitif akan dapat merubah tantangan menjadi peluang yang terbuka lebar.

#### **2.4.2 Peluang**

Selain berbagai tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan, juga terdapat berbagai potensi yang dapat dimaksimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas yaitu :

##### **1. Peraturan Perundang-undangan**

Penyusunan rencana pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai bagian dari sistem manajemen pembangunan tidak terlepas dari landasan hukum yang berlaku baik berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan/Keputusan Menteri terkait, dan Peraturan Daerah, Surat Keputusan Walikota.

Dalam lingkup internal Dinas Tenaga Kerja regulasi yang menjadi kerangka dasar pelaksanaan program dan kegiatan adalah Rencana Strategis yang berisi acuan lima tahunan, dan Rencana Kerja yang disusun setiap tahun. Dengan sasaran umum yang ingin dicapai adalah terciptanya mekanisme (*system*) perencanaan orientasi pada keluaran (*output*), hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*) yang diimplementasikan pada proses penyusunan RPJMD dan Kerangka Logis Renstra 2018-2023.

##### **2. Sumber Daya**

Keberadaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana, dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan, menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.



Sebagaimana telah diuraikan di atas pada bab sebelumnya bahwa potensi sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berdasarkan pendidikan formal dari 69 orang pegawai, 42 orang DIII, S1, S2 berarti 60% SDM yang ada sudah mumpuni. Yang sudah berpengalaman di bidangnya lebih dari 84% adalah Golongan III dan Golongan IV, dan 27 orang pejabat fungsional yang menjadi ujung tombak pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Pendukung kelancaran kinerja lainnya yang tidak kalah penting, yaitu aspek sarana, prasarana, dan didukung dengan anggaran yang memadai sesuai kebutuhan.



## BAB 3

### PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Perumusan isu strategis yang merupakan rangkuman permasalahan-permasalahan yang terjadi dilakukan pada tahap awal penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018-2023. Isu-isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang, isu strategis diidentifikasi dari berbagai sumber antara lain diangkat dari situasi dan kondisi ekonomi saat ini serta kemungkinan kondisi dimasa datang. Penentuan isu-isu strategis melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

#### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah**

Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2018 - 2023 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan di Kota Bandung, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bandung (RPJPD) dan RPJMD Kota Bandung Tahun 2018 - 2023, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2018-2023, dari sejumlah isu dan permasalahan tersebut, yang dapat diangkat menjadi isu strategis dengan kriteria sebagai berikut :

1. Cakupan masalah yang luas
2. Suatu isu atau masalah cenderung membesar di masa datang dan berdampak negatif
3. Memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu

Beberapa faktor-faktor penghambat/permasalahan di Kota Bandung yang perlu ditangani pada tahun 2018-2023 berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi

tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenaga yaitu Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

### **3.1.1 Urusan Pemerintahan Wajib Tidak Berkaitan dengan Pelayanan Dasar**

Permasalahan pada urusan tenaga kerja di Kota Bandung, Antara lain:

1. Tingkat pengangguran terbuka cukup tinggi, dengan nilai 8,16% pada tahun 2019, hal tersebut belum lagi adanya dampak pandemi covid-19, banyaknya kegiatan perekonomian yang aktifitasnya berkurang dan berhenti menyebabkan banyak orang yang kehilangan pekerjaan, data dari Disnaker menunjukkan selama pandemi Covid-19 sebanyak 9.200 orang kehilangan pekerjaannya.
2. Meningkatnya jumlah pengangguran di Kota Bandung, dimana pada tahun 2018 jumlah pengangguran hanya mencapai 96.465 orang, namun mengalami peningkatan ditahun 2019 menjadi 105.067
3. Terjadinya *mismatch* dan *share* sektor jasa berproduktivitas rendah. Menurut data CEDS FE Unpad, 36,08% pekerja mengalami *over education* (kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dari kebutuhan pekerjaan) dan 27,11% mengalami *under-education* (kualifikasi pendidikan yang lebih rendah dari kebutuhan pekerjaan). Konsekuensi dari *mismatch* adalah menurunnya produktivitas pekerja dan karir yang terhambat. Sementara itu, share sektor jasa meningkat dan merayap tenaga kerja namun bukan merupakan jasa produktif, sehingga kesejahteraan belum optimal.
4. Lapangan kerja belum mampu menyerap angkatan kerja dengan kualifikasi pendidikan blm setara SMA (RLS=10,73 atau setara kelas 1 SMA).

Tabel 3.1

Faktor-faktor penghambat pelayanan Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tingginya tingkat pengangguran terbuka	<p>a. Kurangnya kualitas, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja serta profesionalisme pelatihan</p> <p>b. Kurangnya kesempatan kerja dan penempatan kerja</p> <p>c. Akibat Pandemi covid 19 banyak usaha yang tutup atau mengurangi aktivitasnya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidikan dan keterampilan tidak sesuai kebutuhan kerja</li> <li>- Terbatasnya lowongan pekerjaan</li> <li>- Kurangnya minat untuk berwirausaha</li> <li>- Masih kurangnya Investasi yang berbasis padat karya</li> <li>- Dampak teknologi modern (penggantian tenaga kerja manusia dengan mesin)</li> </ul>
2	Kurangnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh	<p>a. Belum terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan</p> <p>b. Belum terwujudnya pembinaan, pengembangan lembaga ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial</p> <p>c. Rendahnya kesejahteraan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih banyaknya pelanggaran ketenagakerjaan</li> <li>- Masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial</li> <li>- Kurangnya sosialisasi dan pembinaan hubungan industrial, kelembagaan dan norma ketenagakerjaan</li> <li>- Banyak perusahaan yang mengalami kelesuan usaha</li> <li>- Meningkatnya biaya hidup dan kebutuhan pekerja/buruh</li> <li>- Belum semua perusahaan mengikutsertakan</li> </ul>



			pekerja/buruhnya pada program BPJS
--	--	--	------------------------------------

**3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

RPJPD Kota Bandung Tahun 2005-2025 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2008 merupakan kaidah penuntun pembangunan daerah yang memuat arah kebijakan dan sasaran pokok dalam persepektif pembangunan 20 tahun kedepan guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas (*human welfare*).

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Periode 2018-2023 merupakan Tahap III (ketiga) dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandung Tahun 2005-2025. Visi RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023, merupakan Visi yang selaras dengan Visi Kota Bandung Yang Bermartabat tahun 2025. Kriteria capaian Visi Daerah Tahun 2005-2025 sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 tentang RPJPD Kota Bandung Tahun 2005-2025 secara jelas direfleksikan pada Visi Kota Bandung Tahun 2018-2023 yaitu :

**“TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN DAN SEJAHTERA DAN AGAMIS”**

Pernyataan visi Kota Bandung Tahun 2018-2023 memiliki makna sebagai berikut :

**BANDUNG :** meliputi seluruh wilayah dan isinya. Artinya Kota Bandung dan seluruh warganya yang berada di dalam satu Kawasan dalam batas-batas tertentu yang berkembang sejak tahun 1810 hingga sekarang

- Unggul** : Dengan pencapaian berbagai prestasi pemerintah kota Bandung yang diperoleh pada periode sebelumnya, maka kedepan sebagai petahana tidak hanya mempertahankan pencapaian yang telah diraih sebelumnya, namun juga terus berusaha untuk menjadi yang terbaik serta tetap menjadi contoh bagi daerah lain dalam upaya terobosan bagi pembangunan Kota Bandung.
- Nyaman** : Dengan pencapaian kualitas infrastruktur yang sudah dilaksanakan pada periode sebelumnya, maka sebagai petahan harus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan agar terpelihara dengan baik. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia seperti tanah, air, dan udara harus terpenuhi dengan baik sehingga nyaman untuk ditinggali dengan ruang-ruang kota dan infrastruktur pendukungnya yang responsive terhadap berbagai aktifitas dan perilaku penghuninya. Kebutuhan ruang dalam konteks pelaksanaan pembangunan harus tetap berpihak terhadap lingkungan,
- Sejahtera** : Kesejahteraan lahir dan bathin yang ingin diwujudkan merupakan kesejahteraan yang berbasis pada individu, keluarga dan lingkungan sebagai dasar pengokohan sosial. Masyarakat sejahtera tidak hanya dalam konteks lahiriah dan materi saja, melainkan juga sejahtera jiwa dan bathiniah. Kesejahteraan dalam arti yang sejati adalah keseimbangan hidup yang merupakan buah dari kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan dasar seluruh dimensi dirinya meliputi rohani, akal dan jasad. Kesatuan elemen ini diharapkan mampu saling berinteraksi dalam melahirkan masa depan yang cerah, adil dan makmur. Keterpaduan antara sejahtera lahiriah dan bathiniah adalah manifestasi dari sejahtera yang



paripurna. Kesejahteraan seperti inilah yang akan membentuk kepercayaan diri yang tinggi pada masyarakat kota Bandung untuk mencapai kualitas kehidupan yang semakin baik hingga menjadi teladan bagi kota lain.

**Agamis** : Merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, yang merupakan manifestasi dari kesempurnaan kehidupan beragama sebagai wujud perintah Tuhan bahwa tujuan akhir dari kehidupan beragama harus mampu menjadi rahmat bagi alam semesta. Terwujudnya masyarakat yang agamis adalah kondisi yang harus hadir sepanjang tahun 2018-2023. Dalam masyarakat yang agamis semua warga masyarakat mengamalkan ajaran agama masing-masing ke dalam bentuk cara berfikir, bersikap dan berbuat. Ajaran agama tidak saja hanya dijadikan kegiatan ritual namun juga diimplematisasikan kedalam pencapaian pelaksanaan pembangunan dan pengembangan sosial kemasyarakatan.

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, tantangan pembangunan kedepan serta memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi sebagai berikut :

1. **Misi Pertama**, Membangun Masyarakat yang Humanis, Agamis, Berkualitas dan Berdaya Saing.
2. **Misi Kedua**, Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Melayani.
3. **Misi Ketiga**, Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh dan Berkeadilan.
4. **Misi Keempat**, Mewujudkan Bandung Nyaman, Melalui Perencanaan Tata Ruang, Pembangunan Infrastruktur serta Pengendalian Pemanfaatan Ruang yang Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan.

**5. Misi Kelima**, Mengembangkan Pembiayaan Kota yang Partisipatif, Kolaboratif, dan Terintegrasi.

Dengan memperhatikan penjabaran Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bandung diatas, maka pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung memiliki keterkaitan tugas dan fungsi dengan misi ketiga. Adapun Program - Program Prioritas Pembangunan Daerah terkait bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang akan mampu mendukung pencapaian misi ketiga dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.2 Keterkaitan Program-Program Prioritas Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Sasaran RPJMD 2018 – 2023

No	Misi/Tujuan/ Sasaran/Program Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja
<b>Misi 3 : “Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh dan Berkeadilan”</b>		
3.1	Tujuan : Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang Maju, Berkelanjutan dan Berkeadilan	Laju Pertumbuhan Ekonomi
3.1.1	Sasaran : Meningkatnya Perekonomian Kota	3.1.1.1 PDRB Perkapita 3.1.1.2 Indeks Daya Saing Pariwisata 3.1.1.3 Pengeluaran Per Kapita
3.2	Tujuan : Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang Maju, Berkelanjutan dan Berkeadilan	Indeks Gini
3.2.1	Sasaran : Meningkatnya Kesempatan Kerja	3.2.1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka
3.2.2	Sasaran : Menurunnya Jumlah Penduduk Miskin	3.2.2.1 Angka Kemiskinan

Tabel 3.3 Keterkaitan Program-Program Prioritas Bidang Tenaga Kerja dengan Sasaran RPJMD 2018 – 2023 (Perubahan)

No	Misi/Tujuan/ Sasaran/Program Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja
<b>Misi 3 : “Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh dan Berkeadilan”</b>		
3.1	Tujuan : Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang Maju, Berkelanjutan dan Berkeadilan	LPE Gini Ratio PDRB Perkapita Pengeluaran Perkapita
3.1.1	Sasaran : Meningkatnya Pertumbuhan dan Pemerataan Perekonomian Kota	3.1.1.1 Indeks Daya Saing Pariwisata 3.1.1.2 Angka Kemiskinan 3.1.1.3 Tingkat Pengaguran Terbuka
	Strategi: Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan	3.2.1.1 Presentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan

### 3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan R.I. dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, serta Kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat

Rencana Strategis merupakan acuan untuk penyusunan Rencana Kerja setiap tahun dalam rangka pencapaian visi, misi, dan arah pembangunan jangka menengah daerah Kota Bandung. Secara diagramatis keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan dokumen perencanaan lainnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Rencana Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung secara substantif tidak berdiri sendiri, dokumen ini terkait dengan keberadaan dokumen perencanaan lainnya baik dengan tingkat nasional maupun tingkat provinsi. Oleh karena itu, dalam penyusunannya yang bersifat substantif juga memperhatikan dan mensinergikan dengan :

1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I. Nomor 14 Tahun 2015 tentang Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019
2. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 tentang tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023
3. Renstra Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023
4. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bandung Tahun 2018-2023
5. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bandung Tahun 2018-2023

serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Adapun pokok yang berkaitan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Keterkaitan dengan Renstra K/L Tahun 2015-2019, RPJMD Provinsi Jawa Barat dan Renstra Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023

<b>Renstra Kementerian Ketenagakerjaan 2015-2019</b>	<b>Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal &amp; Transmigrasi 2015-2019</b>	<b>RPJMD Provinsi Jawa Barat 2018-2023</b>	<b>Renstra Dinas Tenaga Kerja &amp; Transmigrasi Propinsi Jawa Barat 2018-2023</b>	<b>RPJMD Kota Bandung 2018-2023</b>
<b>Keterkaitan Agenda Prioritas/Misi :</b>				
Agenda Prioritas 1 Ketenagakerjaan (Nawacita kesatu) : ”Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara melalui perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja	Agenda Prioritas Ketransmigrasian (Nawacita ketiga) : ”Membangun Indonesia dari Pinggiran dengan Memperkuat Daerah- Daerah dan Desa Dalam Kerangka Negara Kesatuan”	Misi 2 : ”Melahirkan Manusia yang Berbudaya, Berkualitas, Bahagia dan Produktif Melalui Peningkatan Pelayanan Publik yang Inovatif”  Misi 4 : ”Meningkatkan Produktivitas dan Daya	Fokus Prioritas 1 : ”Meningkatnya kualitas dan pengembangan kompetensi tenaga kerja”  Fokus Prioritas 2 : ”Terciptanya perbaikan iklim ketenagakerjaan dan penguatan hubungan	Misi 2 : ”Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih dan melayani”  Misi 3 : ”Membangun perekonomian yang mandiri, kokoh dan berkeadilan”

<p>Migran”</p> <p>Agenda Prioritas 2 Ketenagakerjaan (Nawacita keenam) : ”Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional yang dilakukan melalui peningkatan daya saing tenaga kerja”</p>		<p>Saing Usaha Ekonomi Umat yang Sejahtera dan Adil Melalui Pemanfaatan Teknologi Digital dan Kolaborasi Dengan Pusat-Pusat Inovasi serta Pelaku Pembangunan”</p> <p>Misi 5 : “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Inovatif dan Kepemimpinan yang Kolaboratif Antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota”</p>	<p>industrial”</p> <p>Fokus Prioritas 3 : “Meningkatnya fasilitasi dan perlindungan untuk mendukung mobilitas tenaga kerja”</p> <p>Fokus Prioritas 4 : “Meningkatnya keterkaitan ekonomi antara desa-kota atau antara wilayah pusat pertumbuhan dengan wilayah produksi (hulu-hilir)”</p>	
<p><b>Keterkaitan Sasaran :</b></p>				
<p>Sasaran 1 Agenda Prioritas Ketenagakerjaan (Nawacita kesatu) :</p>	<p>Sasaran Agenda Prioritas Ketransmigrasian</p>	<p>Sasaran 1 Misi 2 : Meningkatnya kualitas dan taraf hidup</p>	<p>Sasaran 1 : Meningkatnya kompetensi dan</p>	<p>Sasaran Misi 2 : Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja</p>

<p>1. Terwujudnya mekanisme rekrutmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran</p> <p>2. Meningkatnya pekerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar</p> <p>3. Meningkatnya peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekrutmen calon pekerja migran</p> <p>4. Tersedianya regulasi yang memberi perlindungan bagi pekerja migran</p> <p>Sasaran 2 Agenda</p>	<p>(Nawacita ketiga) :</p> <p>1. Terbangunnya 279 kawasan untuk mendukung redistribusi lahan terkait program reforma agraria, dan berkembangnya 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian/perikanan dan mendukung sasaran kemandirian pangan nasional</p> <p>2. Berkembangnya 48 Kawasan Perkotaan</p>	<p>masyarakat</p> <p>Sasaran 3 Misi 4 : Meningkatnya peran industri dan perdagangan dalam stabilitas perekonomian Jawa Barat</p> <p>Sasaran 1 Misi 5 : Terwujudnya inovasi tata kelola pemerintahan yang smart, bersih dan akuntabel</p>	<p>produktivitas pencari kerja</p> <p>Sasaran 2 : Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja</p> <p>Sasaran 3 : Terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan iklim ketenagakerjaan baik</p> <p>Sasaran 4 : Meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan</p>	<p>birokrasi;</p> <p>Sasaran Misi 3 :</p> <p>1. Meningkatnya perekonomian kota;</p> <p>2. Meningkatnya kesempatan kerja;</p> <p>3. Menurunnya jumlah penduduk miskin</p>
--	--	--	---	--

<p>Prioritas Ketenagakerjaan (Nawacita keenam) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya kualitas dan keterampilan pekerja melalui pelaksanaan pelatihan tenaga kerja serta memperbesar proporsi jumlah tenaga kerja yang kompeten dan diakui secara nasional dan internasional melalui serangkaian prosese sertifikasi</li> <li>2. Meningkatnya kinerja lembaga pelatihan milik pemerintah untuk menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi</li> <li>3. Terciptnya penerapan KKNi di lembaga</li> </ol>	<p>Baru (KPB) menjadi kota-kota kecil yang berfungsi sebagai pusat industri pengolahan sekunder dan perdagangan serta sebagai pusat pelayanan kawasan transmigrasi</p>		<p>Sasaran 5 : Terwujudnya Kesejahteraan transmigran melalui Kerjasama Antar Daerah (KSAD) Bidang Ketransmigrasian yang saling menguntungkan</p> <p>Sasaran 6 : Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran</p>	
--	--	--	---	--





pendidikan/pelatihan untuk mencapai kesetaraan pengakuan khususnya lembaga pelatihan pemerintah 4. Meningkatnya jumlah pekerja formal				
--	--	--	--	--

### **3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Penyusunan Renstra memperhatikan dan mempertimbangkan berbagai pola dan struktur tata ruang yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bandung Tahun 2011-2031, sebagai acuan untuk mengarahkan lokasi kegiatan dan menyusun program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang kota.

Penelaahan rencana tata ruang bertujuan untuk melihat kerangka pemanfaatan ruang daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang yang asumsi-asumsinya, meliputi :

- 1) Struktur ruang dalam susunan pusat-pusat permukiman dan sistem jaringan prasarana dan sarana yang berfungsi sebagai pendukung kegiatan sosial ekonomi masyarakat yang secara hierarkis memiliki hubungan fungsional;
- 2) Distribusi peruntukan ruang dalam suatu wilayah yang meliputi peruntukan ruang untuk fungsi lindung dan fungsi budidaya; dan
- 3) Pemanfaatan ruang melalui program yang disusun dalam rangka mewujudkan rencana tata ruang yang bersifat indikatif, melalui sinkronisasi program sektoral dan kewilayahan baik di pusat maupun di daerah secara terpadu.

Dalam menyusun Renstra ini juga selain berpedoman pada RTRW Kota Bandung, juga perlu memperhatikan RTRW Provinsi Jawa Barat dan RTRW wilayah kabupaten/kota perbatasan di Cekungan Bandung, guna tercipta sinkronisasi dan sinergi pembangunan jangka menengah daerah antar kabupaten/kota serta keterpaduan struktur dan pola ruang kabupaten/kota lainnya, terutama yang berdekatan atau yang ditetapkan sebagai

satu kesatuan wilayah pembangunan kabupaten/kota, dan atau yang memiliki hubungan keterkaitan atau pengaruh dalam pelaksanaan pembangunan daerah. Selanjutnya aspek lingkungan hidup pun harus menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan isu-isu strategis yang perlu ditindaklanjuti dengan rencana aksi (program/kegiatan) selama 5 tahun ke depan.

### **3.5. Penentuan Isu - Isu Strategis**

Isu-isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Isu-isu strategis diidentifikasi dari berbagai sumber, diantaranya adalah :

1. Isu-isu strategis dari dinamika internasional, nasional dan regional yang mempengaruhi Kota Bandung;
2. Isu-isu strategis dari Kebijakan Pembangunan Daerah Lainnya yang mempengaruhi Kota Bandung;
3. Isu-isu strategis dari kebijakan pembangunan daerah yang terdiri dari :
  - a. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandung Tahun 2005-2025.
  - b. Isu strategis yang diangkat dari analisis situasi dan kondisi kependudukan, ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana dan pemerintahan umum saat ini, serta kemungkinan kondisinya di masa datang.
  - c. Sasaran-sasaran pembangunan yang belum dapat dipenuhi pada masa RPJMD sebelumnya.

Adapun isu-isu strategis yang patut diangkat dalam dokumen Renstra ini ditetapkan berdasarkan kriteria-kriteria berikut yaitu :

1. Kriteria-1 : Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional;

2. Kriteria-2 : Merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah;
3. Kriteria-3 : Luasnya dampak yang ditimbulkannya terhadap daerah dan masyarakat;
4. Kriteria-4 : Memiliki daya ungkit yang signifikan terhadap pembangunan daerah;
5. Kriteria-5 : Kemungkinan atau kemudahannya untuk dikelola; dan
6. Kriteria-6 : Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan.

### **3.5.1 Kajian Kebijakan Pembangunan**

Penentuan isu-isu strategis didahului dengan *review* terhadap kebijakan pembangunan nasional dan agenda pembangunan regional dan daerah yang relevan dalam memberi arah bagi pembangunan di Kota Bandung. Hasil *review* akan melengkapi draft isu-isu strategis bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian.

1. RPJPD Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 dan RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023

Isu Strategis dalam RPJPD Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 adalah : “Pengangguran dan Ketenagakerjaan”, dan isu strategis dalam RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023 adalah : “Penanganan Kemiskinan, Pengangguran dan Masalah Sosial”. Prioritas Pembangunan RPJPD Tahun 2005-2025 yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah tercermin dalam “Bidang Pendidikan, Kesehatan, Kebudayaan, Ketenagakerjaan, Pemuda & Olahraga, Sosial, Iptek, Industri & Perdagangan”.

Kebijakan Umum dan Program Prioritas RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023 adalah :

Memantapkan Pembangunan Ekonomi Regional Secara Menyeluruh dimaknai melalui kebijakan pengembangan kemampuan dan daya saing ekonomi Jawa Barat berbasis potensi lokal. Penelaahan terhadap peraturan daerah Provinsi Jawa Barat tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023 menguraikan kebijakan pembangunan di wilayah provinsi untuk periode 5 tahun.

Lima isu strategis pembangunan jangka menengah provinsi jawa barat tahun 2018-2023, setelah **perubahan** yaitu : (1) kualitas nilai kehidupan dan daya saing sumber daya manusia; (2) Kemiskinan, pengangguran dan masalah sosial; (3) pertumbuhan dan pemerataan pembangunan sesuai daya dukung dan daya tampung lingkungan; (4) produktivitas dan daya saing ekonomi yang berkelanjutan; dan (5) reformasi birokrasi.

Adapun visi pembangunan jangka menengah provinsi jawa barat 2018-2023 merupakan penjabaran dari visi gubernur dan wakil gubernur terpilih serta menjadi dasar perumusan prioritas pembangunan provinsi jawa barat. Pernyataan visi provinsi jawa barat periode 2018-2023 menjadi arah bagi pembangunan sampai dengan 5 (lima) tahun mendatang.

2. RPJPD Kota Bandung Tahun 2005-2025 dan RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023  
Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah adalah grand desain selama 20 tahun kedepan yang menjadi landasan penyusunan rencana pembangunan lima tahunan dan rencana kerja pemerintah daerah.

Isu Strategis RPJPD 2005-2025 yang menjadi salah satu acuan penyusunan isu strategis Dinas Ketenagakerjaan adalah : “Daya Tarik dan Daya Saing Kota”, sasaran pokok RPJPD Tahun 2005-2025 : Terwujudnya perekonomian kota yang berdaya saing. Sedangkan isu-isu strategis dalam RPJMD Tahun 2018-2023 sebelum perubahan adalah : “Pengangguran, Penanggulangan Kemiskinan dan Permasalahan Sosial”. **Setelah perubahan** adalah :”Pemulihan Ekonomi, Peningkatan Derajat Masyarakat, Peningkatan kualitas Pendidikan, optimalisasi infrastruktur dan penataan ruang, lingkungan hidup berkualitas dan optimalisasi pengelolaan persampahan, penanggulangan kemiskinan dan PMKS, Tata kelola pemerintahan, sinergi pembiayaan pembangunan.

### 3. Standar Pelayanan Minimum (SPM)

Dalam pasal 11 ayat (4) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 disebutkan bahwa penyelenggaraan urusan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah. Dalam rangka pelaksanaan pasal 11 ayat (4) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut, pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dalam Peraturan Pemerintah ini disebutkan bahwa SPM adalah ketentuan tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal.

Sesuai dengan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM), diamanatkan bahwa SPM yang telah ditetapkan Pemerintah menjadi salah satu acuan bagi Pemerintahan Daerah untuk menyusun perencanaan dan penganggaran penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Rencana pencapaian SPM dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategi (Renstra SKPD) Satuan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Standar pelayanan dasar yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia adalah Standar Pelayanan Ketenagakerjaan sesuai Permennakertrans Nomor PER.2/MEN/X/2014 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan, terdiri dari 5 pelayanan dengan 4 indikator adalah :

- a. Pelayanan Pelatihan;
  - b. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
  - c. Pelayanan Penyelesaian Hubungan Industrial;
  - d. Pelayanan Kepesertaan Jamsostek.
4. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan pemerintah. Ketenagakerjaan termasuk Urusan Pemerintahan Wajib Tidak Berkaitan Pelayanan Dasar ada 5 indikator Kinerja Kunci Bidang Ketenagakerjaan adalah :
- a. Persentase Kegiatan yang mengacu ke RTKD

- b. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi
- c. Persentase Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
- d. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB, LKS Tripartit, Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).
- e. Persentase Tenaga Kerja Yang ditempatkan

### **3.5.2 Penetapan Isu-Isu Strategis**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hal-hal yang telah dikemukakan sebelumnya, serta dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, maka dapat diidentifikasi 4 (empat) isu-isu strategis bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kota Bandung :

1. Pemulihan Ekonomi
2. Masih tingginya tingkat pengangguran;
3. Masih rendahnya kompetensi, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja;
4. Masih kurangnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh; dan





## BAB 4 TUJUAN DAN SASARAN

Penetapan tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam dokumen Renstra, yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah urusan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian secara keseluruhan. Tujuan strategis merupakan penjabaran implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun kedepan.

### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Sebelum Perubahan**

Mengacu pada Misi 3 RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023 yaitu : “Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan”, dengan tujuan yaitu : ”Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang Maju, Berkelanjutan dan Berkeadilan”, maka ditetapkan 3 (tiga) sasaran strategis yaitu :

1. Meningkatnya Perekonomian kota
2. Menurunnya Jumlah Penduduk Miskin
3. Meningkatnya kesempatan kerja

Oleh karena itu, dalam upaya pencapaian target sasaran strategis RPJMD tersebut, perlu ditetapkan tujuan dan sasaran kinerja bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 – 2023, dimana tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja untuk mendorong peningkatan kesempatan kerja;
2. Meningkatkan kapasitas akuntabilitas kinerja birokrasi.

Adapun sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018 – 2023 adalah :

1. Meningkatnya kompetensi/kualitas dan produktivitas tenaga kerja
2. Meningkatnya Kesempatan kerja
3. Meningkatnya pembinaan hubungan industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
4. Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik

#### **4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Setelah Perubahan**

Pada Perubahan RPJMD Kota Bandung 2018-2023 selain Mengacu pada **Misi 3 RPJMD** Kota Bandung Tahun 2018-2023 yaitu : “Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan”, tujuan yaitu : ”Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang Maju, Berkelanjutan dan Berkeadilan”, dengan sasaran yaitu :”Meningkatnya Pertumbuhan dan Pemerataan Perekonomian Kota” juga mengacu **kepada Misi 2** yaitu : “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Melayani,Efektif, Efisien,dan Bersih”, tujuan yaitu ;” Terlaksananya Reformasi Birokrasiyang efektif dan efisien”, dengan sasaran yaitu ;”Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja Birokrasi “.

Oleh karena itu, dalam upaya pencapaian target sasaran strategis RPJMD tersebut, perlu ditetapkan tujuan dan sasaran kinerja bidang Ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018 – 2023, dimana sasaran strategis adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas Ketenagakerjan;
2. Meningkatkan kapasitas akuntabilitas kinerja birokrasi.



Adapun Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018 – 2023 adalah :

1. Meningkatnyanya kompetensi Tenaga kerja.
2. Meningkatnya Kesempatan Kerja.
3. Meningkatnya Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
4. Meningkatnya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik

Indikator dan target kinerja sasaran dan kebijakan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung disajikan pada tabel berikut ini :



Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung **Sebelum Perubahan**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
1.	Meningkatkan kompeten tenaga kerja untuk mendorong peningkatan kesempatan kerja		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	(Jumlah Pengangguran dibanding Jumlah angkatan kerja)x100	8,39%	8,34%	8,29%	8,25%	8,22%	8,22%	
		1.1 Meningkatnya Kesempatan Kerja	1.1.1 Persentase Pengangguran yang kompeten dan ditempatkan	Jumlah Tenaga Kerja Kompeten dan Jumlah Tenaga yang ditempatkan dibanding jumlah pengangguran) x100	9,25 %	9,38 %	9,50 %	9,63 %	9,75 %	9,75 %	1. Berdasarkan Permenaker RI. No. Per.24/MEN/IX/2009, tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri 2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : Per.21/Men/X/2007 Tentang Tata Cara Penetapan



No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
											Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia 3. Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenga Kerja 4. Kriteria kompetensi adalah : a. Telah memiliki keahlian/kemampuan yang telah diuji dalam bidang sesuatu yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi dengan mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.



No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
											b.Tenaga Kerja yang ditempatkan sesuai dengan jurusan dan kompetensinya , serta dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain.
		1.2 Meningkatnya Penempatan Kerja	1.2.1 Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja dibanding dengan Jumlah Pencari Kerja Terdaftar	45,30%	45,56%	45,65%	45,90%	46,15%	46,15%	<ol style="list-style-type: none"> <li>Berdasarkan Permenaker RI No.Per.2 tahun 2014 tentang SPM Bidang Ketenagakerjaan</li> <li>Berdasarkan RPJMD 2018-2023</li> <li>Pencari Kerja ditempatkan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya serta dapat memenuhi</li> </ol>



No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
											lowongan kerja yang terdaftar sesuai syarat dan jabatan yang dibutuhkan
			1.2.2 Jumlah lowongan pekerjaan baru	Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar	9.200	9.900	10.100	10.300	10.500	50.000	Kriteria : Lowongan kerja adalah kesempatan kerja yang disediakan perusahaan untuk pencari kerja sesuai persyaratan yang ditentukan.
		1.3 Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan	1.3.1 Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial,	Jumlah Kasus Yang selesai Melalui Perjanjian Bersama (PB)	58%	58%	58%	58%	59%	59%	1. Berdasarkan target RPJMD 2018-2023 2. Berdasarkan Permenpan No. Per.2 Tahun 2014 Tentang SPM Bidang Ketenagakerjaan 3. Kriteria Selesai Melalui



No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
		n tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	selesai Perjanjian Bersama (PB)	Dibanding dengan Jumlah Kasus Yang Masuk							Perjanjian Bersama (PB) : a.Apabila target prosentase perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan telah dapat diselesaikan melalui Bipartit, yaitu terjadi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha b.Makin banyak perjanjian bersama yang dihasilkan menandakan kasus diselesaikan dengan baik c.Jumlah kasus masuk sedikit menandakan





No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
											situasi kondusif di perusahaan
2.	Meningkatkan Kapasitas Akuntabilitas Kinerja Birokrasi	1.1 Meningkatkan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Hasil Survey IKM	79	79.25	79.50	79.75	80	80	Berdasarkan peraturan menteri pendayagunaan aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Survey kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik Nomor: 16 Tahun 2014
			3.1.1 Opini BPK	Hasil Audit Administrasi	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	Program Peningkatan Pengembangan



No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
			terhadap Laporan Keuangan Daerah	Oleh BPK							Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung (perubahan)

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator tujuan dan sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
1.	Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang maju, Berkelanjutan, dan berkeadilan (PRPJMD)		LPE		6,79	-2,28	4,51	5,2	5,05		Target PRPJMD ( Kota Bandung)
			Gini Ratio		0,39	0,402	0,42	0,41	0,399		
			PDRB Per Kapita		78,81	76,95	76,03	78,68	81,33		
			Pengeluaran Per Kapita		17.254	16.887	16.798	17.013	17.227		



No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator tujuan dan sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
		1.1 Meningkatnya Pertumbuhan dan Pemerataan Perekonomian Kota (PRPJMD)	Indeks Daya Saing Pariwisata Tingkat Pengangguran terbuka Angka Kemiskinan		3,41 Poin 8,18 % 3,38 poin	3,29 Poin 11,19 % 3,99 poin	3,29 Point 11,08 % 3,85 poin	3,30 Point 10,86 % 3,57 poin	3,31Poin 10,26 % 3,14poin	3,31 Poin 10,26 % 3,14poin	Target PRPJMD ( Kota Bandung)
		Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan (RENSTRA)	Presentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan / Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar) x 100%	4.30 %	45.56 %	45.65 %	45.90 %	46.15 %	46.15 %	Traget RENSTRA (IKU DISNAKER)
2	Terlaksananya reformasi birokrasi yang efektif dan efisien(PRPJMD)		Indekx Reformasi birokrasi				BB	BB	BB	BB	
			Level kematangan smart city				B	B	B	B	
		Meningkatnya	Presentase		60	70	80	90	100	100	Target



No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator tujuan dan sasaran	Formulasi Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir	Keterangan
					2019	2020	2021	2022	2023		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
		kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi (PRPJMD)	prangkat daerah dengan nilai IKM baik								PRPJMD (Kota Bandung)
		Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik (RENSTRA)	Indeks Kepuasan Masyarakat	SKM= Total dari Nilai Presepsi Per Unsur dibanding total unsur yang terisi x Penimbang	79	79.25	83	84	85	85	Traget RENSTRA (IKU DISNAKER)



## BAB 5

# STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

### 5.1 Strategi

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan, yang dirancang secara konseptual, analitis, realistis, rasional, dan komprehensif. Strategi yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJP) Kota Bandung Tahun 2005 – 2025 yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah : "Perluasan kesempatan lapangan kerja formal di sektor-sektor yang menjadi *Core Competency* kota". Indikator kinerjanya digunakan juga sebagai indikator kinerja RPJMD 2018-2023, yaitu : "Tingkat Pengangguran Terbuka 8.39% Tahun 2019", TPT adalah suatu nilai persentase perbandingan jumlah Penganggur dengan jumlah Angkatan Kerja, penurunan persentase dapat diindikasikan penyerapan tenaga kerja meningkat, tetapi apabila persentase menurun faktornya adalah terjadinya peningkatan jumlah Angkatan Kerja sebagai akibat dari meningkatnya laju pertumbuhan penduduk, serta meningkatnya angka lulusan sekolah. Kemungkinan juga adanya peningkatan jumlah penduduk yang tidak bekerja, berkeinginan untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan, sehingga menambah jumlah pengangguran.

Urusan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional dalam upaya pengembangan sumberdaya manusia dan memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia. Oleh karena itu, pembangunan bidang Ketenagakerjaan diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga

kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigrasi yang dilaksanakan melalui berbagai strategi dan kebijakan.

## 5.2 Arah Kebijakan

Strategi Urusan Ketenagakerjaan yang disusun untuk mencapai misi 3 RPJMD 2018-2023 adalah : melalui strategi pertama pemberian kesempatan memperoleh pelatihan, peningkatan kompetensi kerja produktivitas tenaga kerja dengan arah kebijakan: Meningkatkan kualitas, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja serta profesionalisme kepelatihan. strategi kedua, mengupayakan perluasan kesempatan memperoleh pekerjaan, dan fasilitasi terciptanya perluasan kerja, dengan *arah kebijakan*, meningkatkan penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja. Strategi Ketiga, mengupayakan hubungan industrial harmonis, dinamis berkeadilan, dan meningkatnya kesejahteraan pekerja; dan mewujudkan kesadaran dan kepatuhan pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. dengan *arah kebijakan*, meningkatkan pembinaan, pengembangan lembaga ketenagakerjaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta perlindungan tenaga kerja. Strategi Keempat mengupayakan penciptaan lapangan pekerjaan baru dengan arah kebijakan peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Dengan memperhatikan visi, misi serta kebijakan umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Tahun 2018-2023, maka rumusan strategi dan arah kebijakan terkait dengan bidang Ketenagakerjaan yang mampu mendorong pencapaian target Sasaran RPJMD tersebut adalah :

Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan pada Misi Ketiga RPJMD Tahun 2018-2023 yang selaras dengan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

<b>VISI</b>	<b>MISI</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>ARAH KEBIJAKAN</b>
<i>Terwujudnya Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, Sejahtera dan Agamis</i>	Misi 3 “Membangun Perkonomian yang Mandiri Kokoh dan Berkeadilan”	Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang Maju, Berkelanjutan dan Berkeadilan	1. Meningkatnya Pertumbuhan dan Pemerataan Perekonomian Kota	1. Meningkatnya kualitas ketenagakerjaan	1. Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja 2. Meningkatnya Kesempatan Kerja 3. Meningkatnya Hubungan Industrial dan jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Adapun tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018-2023 sebagai berikut :

**Tabel 5.2.**

**Tujuan, Sasaran, Strategi Dan Arah Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja 2018-2023**

<b>VISI RPJMD 2018-2023 :</b>			
<b>TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN DAN SEJAHTERA DAN AGAMIS</b>			
<b>MISI 3 RPJMD 2018-2023 :</b>			
<b>Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
Menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan untuk mendorong peningkatan perekonomian kota dan meningkatkan kesempatan kerja	Meningkatnya kompetensi kerja	Pemberian kesempatan memperoleh pelatihan, peningkatan kompetensi kerja produktivitas tenaga kerja	Meningkatkan kualitas, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, serta profesionalisme kepelatihan





	Meningkatnya penempatan kerja	Mengupayakan perluasan kesempatan memperoleh pekerjaan, dan fasilitasi terciptanya perluasan kerja	Meningkatkan penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
	Meningkatnya pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.	Mengupayakan hubungan industrial harmonis, dinamis, berkeadilan, dan meningkatnya kesejahteraan pekerja; dan mewujudkan kesadaran dan kepatuhan pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan	Meningkatkan pembinaan, pengembangan lembaga ketenagakerjaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta perlindungan tenaga kerja



Meningkatkan kapasitas akuntabilitas kinerja birokrasi	Meningkatnya Akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik	Meningkatkan efektifitas dan kualitas kinerja	Meningkatkan akuntabilitas kinerja
--	--	---	------------------------------------

Tabel 5.2.

Tujuan, Sasaran, Strategi Dan Arah Kebijakan Jangka Menengah Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan 2018-2023 (Perubahan)

<b>VISI RPJMD 2018-2023 :</b>										
<b>TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN DAN SEJAHTERA DAN AGAMIS</b>										
<b>MISI 3 RPJMD 2018-2023 :</b>										
<b>Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan</b>										
<b>Tujuan: Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang maju, Berkelanjutan, dan berkeadilan</b>										
<b>Sasaran :Meningkatnya Pertumbuhan dan Pemerataan Perekonomian Kota</b>										
Strategi	Indikator Strategi	Kebijakan	Indikator Kebijakan	Formulasi Pengukuran	Realisasi Traget kebijakan pada Tahun ke-					KET
					Realisasi		Target perubahan			
					2019	2020	2021	2022	2023	
Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan	Presentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja dan wirausaha yang kompeten	(Jumlah Tenaga Kerja yang dilatih dibanding Jumlah Pendaftar Pelatihan berbasis Kompetensi dan Kewirausahaan) X 100%	N/A	N/A	60	60	60	
		Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	(Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan dibanding Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar) x 100%	45.54	58.44	40	40	40	

		Meningkatnya pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan	Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	(Jumlah kasus yang diselesaikan dengan PB dibanding Jumlah kasus yang masuk) x 100%	58	62.28	50	50	50	

<b>VISI RPJMD 2018-2023 :</b>										
<b>TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN DAN SEJAHTERA DAN AGAMIS</b>										
<b>MISI 2 RPJMD 2018-2023 :</b>										
<b>Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih</b>										
<b>Tujuan: terlaksananya reformasi birokrasi yang efektif dan efisien</b>										
<b>Sasaran : Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi</b>										
Strategi	Indikator Strategi	Kebijakan	Indikator Kebijakan	Formulasi Pengukuran	Traget kebijakan pada Tahun ke-					KET
					2019	2020	2021	2022	2023	
					Realisasi	Realisas	Target	Target	Target	
Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	(Jumlah Tenaga Kerja yang dilatih dibanding Jumlah Pendaftar Pelatihan berbasis Kompetensi) X 100%	82,19	86.25	83	84	85	

Tabel 5.2.

Program Pembangunan Jangka Menengah Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan 2018-2023 (Perubahan)

<b>VISI RPJMD 2018-2023 :</b>										
<b>TERWUJUDNYA KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, NYAMAN DAN SEJAHTERA DAN AGAMIS</b>										
<b>MISI 3 RPJMD 2018-2023 :</b>										
<b>Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan</b>										
<b>Tujuan: Terciptanya Pertumbuhan Ekonomi yang maju, Berkelanjutan, dan berkeadilan</b>										
<b>Sasaran :Meningkatnya Pertumbuhan dan Pemerataan Perekonomian Kota</b>										
Strategi	Indikator Strategi	Program	Indikator Program	Formulasi Pengukuran	Traget kebijakan pada Tahun ke-					K E T
					2019	2020	2021	2022	2023	
					Realisasi	Realisasi	Target	Target	Target	
Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan	Presentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja	Cakupan Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	(Jumlah Tenaga Kerja yang dilatih dibanding Jumlah Pendaftar Pelatihan Berbasis Kompetensi) X 100%	N/A	N/A	60 %	60 %	60 %	

Strategi	Indikator Strategi	Program	Indikator Program	Formulasi Pengukuran	Traget kebijakan pada Tahun ke-				
					2019	2020	2021	2022	2023
					Realisasi	Realisasi	Target	Target	Target
			Cakupan Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	(Jumlah Tenaga Kerja yang dilatih dibanding Jumlah Pendaftar Pelatihan kewirausahaan) X 100%	N/A	N/A	60 %	60 %	60 %
		Program Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Tenaga Kerja	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja makro ditambah jumlah dokumen rencana kerja mikro	N/A	N/A	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen

Strategi	Indikator Strategi	Program	Indikator Program	Formulasi Pengukuran	Traget kebijakan pada Tahun ke-				
					2019	2020	2021	2022	2023
					Realisasi	Realisasi	Target	Target	Target
		Program Penempatan Tenaga Kerja	Cakupan pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan dibanding pencari kerja yang terdaftar x 100	45.44	58.44 %	40 %	40 %	40 %
			Jumlah Lowongan	Jumlah Lowongan kerja		5.556 orang	10.100 orang	10.300 orang	10.500 orang



Strategi	Indikator Strategi	Program	Indikator Program	Formulasi Pengukuran	Traget kebijakan pada Tahun ke-					
					2019	2020	2021	2022	2023	
					Realisasi	Realisasi	Target	Target	Target	
			Kerja Baru							
			Jumlah Peserta Pemberi kerja (padat karya)	Jumlah peserta padat karya	600 orang	600 orang	700 orang	800 orang		
		Program Hubungan Industrial	Cakupan kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	(Jumlah kasus yang diselesaikan dengan PB/Kasus yang masuk)x100%	58%	62.28 %	50 %	50 %	50 %	
			Cakupan Pekerja /buruh yang menjadi peserta jamsostek aktif	(Jumlah pekerja atau buruh peserta jamsostek/jumlah pekerja atau buruh)x100%	N/A	N/A	N/A	50 %	50 %	



## BAB 6

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

#### 6.1. Rencana Program dan Kegiatan

Rumusan program pembangunan daerah menghasilkan rencana pembangunan yang konkrit dalam bentuk program prioritas yang secara khusus berhubungan dengan capaian sasaran pembangunan daerah. Dalam mewujudkan capaian keberhasilan pembangunan, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menetapkan program-program sesuai dengan Urusan Wajib sesuai dengan keputusan kemendagri No.90 Tahun 2019 yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang. Penetapan program pembangunan urusan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja

Program untuk mendukung Kebijakan ini adalah Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

2. Kebijakan Meningkatnya Kesempatan kerja.

Program untuk mendukung sasaran ini adalah

- a. Program Penempatan Tenaga Kerja.
- b. Program Perencanaan Tenaga Kerja.

3. Kebijakan Meningkatnya Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Program untuk mendukung sasaran ini adalah Program Hubungan Industrial.

4. Sasaran Terwujudnya Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik.

Program untuk mendukung sasaran ini adalah Program Penunjang Daerah Kabupaten Kota.

Tugas dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja tidaklah mudah karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakat, khususnya kesejahteraan pekerja se-Kota Bandung, maka perlu upaya serius dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan.

- a. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja; meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja; meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial; dan meningkatkan ketersediaan lokasi transmigrasi dan pengerahan serta penempatan transmigran, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 5 (lima) program dan 19 (Sembilan belas) kegiatan dan 40 (empat puluh ) sub-kegiatan, terdiri dari : 4 (empat) program, 12 (tiga belas) kegiatan , dan 21 (dua puluh satu) sub-kegiatan urusan wajib Ketenagakerjaan dan 1 (satu) program pendukung, dengan 7 (enam) kegiatan dan 19 (sembilan belas) sub kegiatan, rinciannya sebagaimana tersebut di bawah ini :

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Disusun 5 (empat) kegiatan dan 6 (enam) sub kegiatan sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan unit Kompetensi, dengan sub kegiatan :
  - a. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi.
  - b. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja.

- 2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan sub kegiatan; Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
  - 3) Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, dengan sub kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara terintegrasi
  - 4) Perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, dengan sub kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara terintegrasi
  - 5) Konsultasi produktivitas pada Perusahaan Kecil, dengan sub kegiatan; Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil.
  - 6) Pengukuran produktivitas pada Perusahaan Kecil, dengan sub kegiatan; Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil.
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja
- Disusun 1 ( satu ) Kegiatan dan 2 sub kegiatan sebagai berikut :
- 1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), dengan Sub.Kegiatan sebagai berikut :
    - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
    - b. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
3. Program Penempatan Tenaga Kerja, disusun 4 (empat) kegiatan dan 7 (Tujuh) Sub. Kegiatan sebagai berikut :
- 1) Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota
    - a. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi pencari Kerja
    - b. Penyelenggaraan unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
    - c. Perluasan Kesempatan Kerja
  - 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
    - a. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online.
    - b. Job Fair/Bursa Kerja



- 3) Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
    - a. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
  - 4) Penerbitan Perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/Kota
    - a. Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
4. Program Hubungan Industrial
- Program ini adalah program penanganan ketenagakerjaan pada masa sedang bekerja (*during employment*) kegiatannya disusun 2 (dua) Kegiatan dan 6 (enam) sub. Kegiatan sebagai berikut :
- 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
    - a. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan.
    - b. Pendaftaran Perjanjian Kerja bagi Perusahaan.
    - c. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja serta pengupahan.
  - 2) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja dan penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.
    - a. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja dan penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.
    - b. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama tripartit Daerah Kabupaten/Kota.
    - c. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga kerja dan Fasilitas Kesejahteraan pekerja.

5. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota adalah program yang bukan urusan wajib ketenaga kerjaan yaitu program penunjang
  - 1) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
    - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  - 2) Administrasi Kepegawaian Perangkat daerah
    - a. Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai
    - b. Pengadaan Pakaian Dinas beserta atribut kelengkapan
  - 3) Administrasi Umum Perangkat daerah
    - a. Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
    - b. Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor.
    - c. Penyediaan peralatan rumah tangga
    - d. Penyediaan bahan logistik kantor
    - e. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan.
    - f. Penyediaan bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
    - g. Penyelenggaraan Rapat koordinasidan Konsultasi SKPD
    - h. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintah berbasis elektronik pada SKPD
  - 4) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
    - a. Pengadaan peralatan dan mesin lainnya
    - b. Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya.
  - 5) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
    - a. Penyediaan jasa surat menyurat
    - b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
    - c. Penyediaan jasa pelayanan umum kantor
  - 6) Pemeliharaan barang milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah



- a. Penyediaan jasa pemeliharaan , biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan.
- b. Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana

**6.2. Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif**

Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif yang telah dirumuskan disajikan menggunakan Tabel 6.1 sebagai berikut :

Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif  
Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Formulasi Pengukuran	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (sebelum perubahan)												Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi
							Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>Tujuan 1 :</b> Menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai perkembangan pasar kerja dan meningkatkan perlindungan				<b>Indikator Tujuan 1.1 :</b> Tingkat Pengangguran Terbuka	<b>(Jumlah Pengangguran dibanding Jumlah Angkatan Kerja) x 100</b>	%	8,39		8,34		8,29		8,25		8,22		8,22		Dinas Tenaga Kerja	





ketenagakerjaan untuk mendorong peningkatan perekonomian kota dan kesempatan kerja																				
	<b>Sasaran 1.1</b> Meningkatkannya kompetensi/kualitas dan produktivitas tenaga kerja			<b>Indikator Sasaran 1.1.1</b> Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja Kompeten dan Jumlah Tenaga yang ditempatkan dibanding jumlah	Orang	200		220		260		300		320		1300			



					h penga ngura n)x10 0														
		<b>2.01. 15</b>	<b>Progra m Pening katan Kualit as dan Produ ktifita s Tenag a kerja</b>	Persenta se tenaga kerja yang mendap atkan pelatiha n berbasis kompete nsi		Orang	200		220		260		300		320		1300	-	
		2.01. 15.00 6	Kegiata n pendidi kan dan pelatih an ketera mpilan	Jumlah peserta pelatiha n berbasis kompete nsi (PBK) dan		orang	160	1.189.6 76.391	160	1.308.6 44.030	160	1.439.5 08.433	180	1.583.4 59.276	200	1.741.8 05.204	860	7.263.0 93.335	



			bagi pencari kerja	sertifikasi di bidang teknologi informasi/teknisi otomotif sepeda motor/bidang Las															
		2.01.15.01.2	Kegiatan pemagangan dalam negeri	Jumlah peserta pemagangan di perusahaan	orang	40	355.551.421	40	391.106.563	60	430.217.219	60	473.238.941	60	520.562.835	260	2.170.676.980		
			Kegiatan Uji Kompetensi	Jumlah peserta uji kompetensi	orang	0		20	244.242.023	40	268.666.225	60	295.532.848	60	325.086.133	180	1.133.527.229		

## Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung



		2.01.15.01.3	Kegiatan penyusunan dan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan	Penyusunan Data Base Ketenagakerjaan		dokumen	1 dokumen,	178.671.900	1 dokumen,	196.539.090	1 dokumen,	216.192.999	1 dokumen,	237.812.299	1 dokumen,	261.593.529	1 dokumen,	1.090.809.817		
				Penyusunan Peraturan Walikota Bandung tentang Ketenagakerjaan			1 aplikasi				1 aplikasi		1 aplikasi		1 aplikasi					
				Upgrading sistem informasi ketenagakerjaan BIMMA																
		2.01.15.01.4	Kegiatan peningkatan Akredita	Jumlah peserta Bimtek Akredita		LPK/Paket	20 LPK, 4 paket	254.933.790	20 LPK, 4 paket	280.427.169	20 LPK, 4 paket	308.469.886	20 LPK, 4 paket	339.316.874	20 LPK, 4 paket	373.248.562	20 LPK, 4 paket	1.556.396.281		



			produk tiftas dan kompetensi lembaga pelatihan kerja	si Bimtek akredita si,bimtek Metodologi competency base training (CBT),so sialisasi perundangn														
	<b>Sasaran 1.2</b> Meningkatnya kesempatan kerja dan penempatan kerja			<b>Indikator</b> <b>Sasaran 1.2.1</b> Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	%	45,33		45,56		45,65		45,90		46,15		46,15		



				kan															
				<b>Indikator or Sasaran 1.2.2</b> Besaran lowongan pekerjaan baru	nilai	9200		9900		10.10 0		10.30 0		10.50 0		50.00 0			
				<b>Indikator or Sasaran 1.2.3</b> Persentase tenaga kerja yang mendapat kan pelatihan kewirausahaan	Orang	700		1120		1220		1280		1400		5720			



		<b>2.01.16</b>	<b>Program Peningkatan Kesempatan kerja</b>	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	Jumlah Penerimaan Tenaga Kerja dibandingkan dengan Jumlah Pencaharian Kerja Terdaftar	%	45,33	5.134.153.733	45,56	5.647.569.106	45,56	6.212.326.017	45,90	6.833.558.619	46,15	7.516.914.480	46,15	31.344.521.955		
		2.01.16.005	Kegiatan pengembangan kelembagaan produk	Jumlah peserta intermediasi perbankan dan pendampingan		orang	520	2.594.806.303	840	2.854.286.933	900	3.139.715.627	960	3.453.687.189	1.040	3.799.055.908	1.040	15.841.551.960		



			tifitas dan pelatihan kewirausahaan	Jumlah Peserta pelatihan calon wirausaha baru															
				Jumlah Peserta pelatihan peningkatan produktivitas															
			Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja (WUB Penta)	Jumlah Kelompok wirausaha baru	orang	180	658.555.875	280	724.411.463	320	796.852.609	320	876.537.870	360	964.191.657	360	4.020.549.472		
	2.01.16.009	Kegiatan penyus	Jumlah Sosialisasi Bursa	paket dan kegiatan	2 paket, 4	1.282.828.000	2 paket, 4	1.411.10.800	2 paket, 4	1.552.21.880	2 paket, 4	1.707.44.068	2 paket, 4	1.878.188.475	2 paket, 4	7.831.793.223			





			unan dan penyebaran informasi bursa tenaga kerja	Keja Khusus (BKK)		an	kegiatan		kegiatan		kegiatan		kegiatan		kegiatan		kegiatan			
				Jumlah Pameran Bursa Kerja																
		2.01.16.01.1	Kegiatan pembinaan penempatan tenaga kerja	Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) dibina		paket dan perusahaan	3 paket, 60 perusahaan	272.680.000	3 paket, 60 perusahaan	299.948.000	3 paket, 60 perusahaan	329.942.800	3 paket, 60 perusahaan	362.937.080	3 paket, 60 perusahaan	399.230.788	3 paket, 60 perusahaan	1.664.738.668		
		<b>2.01.17</b>	<b>Program</b>	Jumlah tenaga		orang	300	-	600	635.531	600	761.230	700	859.814	800	970.118	3000	3.226.6		



			<b>Padat Karya</b>	kerja padat karya					.552		.584		.427		.009		94.572		
		2.01.17.001	Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja (Padat Karya)	Jumlah Peserta Kegiatan pemberian kerja sementara untuk para penganggur usia tidak produktif	orang	300	-	600	635.531	600	761.230	700	859.814	800	970.118	3.000	3.226.6		
									.552		.584		.427		.009		94.572		
	<b>Sasaran 1.3</b>			<b>Indikator Sasaran 1.3.1</b>	Jumlah Kasus Yang selesai Melalui Perjanjian Bersa	%	58%	58%		58%		58%		59%		59%			
	Meningkatnya pembinaan hubungan industri al dan perlindungan			Rasio Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubung															



ngan tenaga kerja,ke selamatan dan kesehat an kerja			an Industri al, selesai melalui Perjanjia n Bersama (PB)	ma (PB) Diban ding den ga Jumla h Kasus Yang Masu k															
		<b>2.01.17</b>	<b>Progra m Perlin dunga n dan penge mbang an Lemba ga Keten agaker jaan</b>	Rasio Penyeles aian Kasus Perselisi han Hubung an Industri al, selesai melalui Perjanjia n Bersama (PB)	%	58	2.803.215.305	58	3.083.536.836	58	3.391.890.519	59	3.731.079.571	59	4.104.187.528	59	17.113.909.759		



		2.01.17.01.1	Kegiatan pembinaan hubungan industrial, peningkatan peran serta fungsi kelembagaan ketenagakerjaan dan pemba hasan serta perumusan UMK Bandung	Jumlah rapat LKS tripartit		kali	6	1.427.775.000	6	1.499.163.750	6	1.574.121.900	6	1.652.828.000	6	1.735.469.450	6	7.889.358.100		
				Jumlah Peringatan hari buruh internasional (may day)																
				Jumlah seleksi pekerja teladan																
				Pembinaan hubungan industri al																
				Jumlah rapat dewan pengupahan kota																



				(DPK)																
				Sosialisasi UMK dan Struktur skala upah																
				Jumlah usulan rekomen dari UMK tahun 2018 dan UMSK																
				Jumlah Dokumen Kajian Upah mInimum Sektoral Kota																



				(UMSK) Tahun 2018															
		2.01. 17.01 5	Kegiata n pening katan dan pembin aan norma kerja dan jamina n sosial ketena gakerja an	Jumlah peserta peningk katan dan pengeta huan dan pemaha man peratura n perunda ng- undanga n ketenag akerjaan		kali	5	271.616 .200	5	298.777 .820	6	328.655 .602	6	361.521 .162	6	397.673 .278	6	1.658.2 44.063	
		2.01. 17.01 6	Kegiata n pening katan, pembin aan dan perlind	Jumlah peningk katan kompete nsi kerja bagi pekerjaa n di		bimte k	2	460.541 .400	2	506.595 .540	2	557.255 .094	2	612.980 .603	2	674.278 .664	2	2.811.6 51.301	



			ungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3)															
		2.01.17.017	Kegiatan penyediaan informasi persyaratan kerja	Jumlah peserta Pembinaan fasilitasi penyebaran informasi persyaratan kerja		kegiatan	5	233.619.200	5	256.981.120	6	282.679.000	6	310.947.000	6	342.041.900	6	1.426.268.220	
				Jumlah Peserta Pembinaan															



				pembua tan Peratura n Perusah aan (PP)																
		2.01. 17.01 8	Kegiata n pemin aan keseja h teraa n perunda ng- pekerja /buru h kesejaht eraan bagi pekerja/ buruh	Jumlah peserta disemin asi peratura n perunda ng- undanga n kesejaht eraan bagi pekerja/ buruh	kegiat an	4	159.039 .980	5	174.943 .978	5	192.438 .376	5	211.682 .213	5	232.850 .435	5	970.954 .982			
		2.01. 17.01 9	Kegiata n penyel esaian	Jumlah penguat an para mediator	kali	2	250.623 .525	2	270.673 .000	2	297.740 .300	2	312.627 .000	3	343.889 .700	3	1.475.5 53.525			





			perselisihan hubungan industrial	Peningkatan kemampuan bagi unsur pekerja dan pengusaha															
				Jumlah penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial															
<b>Tujuan 2</b>				<b>Indikator Tujuan 2.1</b>		%	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Meningkatkan partisipasi transmigrasi untuk mendorong penuruna				Jumlah peserta transmigrasi yang															



n jumlah masyarakat miskin				ditempatkan															
	<b>Sasaran 2.1</b> Meningkatnya partisipasi masyarakat untuk transmigrasi			<b>Indikator Sasaran 2.1.1</b> Jumlah peserta transmigrasi yang ditempatkan		%	5		5		5		5		5		5		
		<b>3.08.15</b>	<b>Program Pengembangan wilayah Transmigrasi</b>	Jumlah peserta transmigrasi yang diberikan penyuluhan		orang	120	187.758.600	120	206.534.460	120	227.187.906	120	249.906.697	120	274.897.366	600	1.146.285.029	



		3.08.15.006	Kegiatan pembinaan dan penempatan transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang diseleksi		orang dan paket	120 orang, 3 paket	187.758.600	120 orang, 3 paket	206.534.460	120 orang, 3 paket	227.187.906	120 orang, 3 paket	249.906.697	120 orang, 3 paket	274.897.366	600 orang, 3 paket	1.146.285.029		
				Jumlah Rapat koordinasi dan kerjasama dengan kewilayahan																
<b>Tujuan 3</b> Meningkatkan Kapasitas Akuntabilitas Kinerja Birokrasi	<b>Sasaran 3.1</b> Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik			Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Hasil Survei IKM	Predikat	79		79.25		79.50		79.75		80		80			



	<b>Sasaran 3.2</b> Meningkatnya kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik ( <i>good governance</i> )			Opini BPK terhadap Laporan Keuangan Daerah	Hasil Audit Administrasi oleh BPK	Predikat	WDP		WTP		WTP		WTP		WTP		WTP			
		<b>2.01.01</b>	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	Cakupan Layanan Administrasi Perkantoran		%	100	3.327.713.579	100	3.660.484.937	100	4.026.533.431	100	4.429.186.774	100	4.872.105.451	100	20.316.024.171		<b>Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung</b>
		2.01.01.001	Kegiatan penyad	Jumlah Laporan Penyedi		laporan	12	54.080.500	12	59.488.550	12	65.437.405	12	71.981.146	12	79.179.260	12	330.166.861		



			iaan jasa surat menyu rat	aan Jasa Surat Menyur at															
		2.01. 01.00 2	Kegiata n penyed iaan jasa komun ikasi,s umber daya air dan listrik	Jumlah Laporan Peyediaa n jasa bulanan komuni kasi	lapora n	12	536.888 .747	12	590.577 .622	12	649.635 .384	12	714.598 .922	12	786.058 .814	12	3.277.7 59.489		
		2.01. 01.00 9	Kegiata n penyed iaan jasa perbai kan peralat an kerja	Jumlah Laporan Penyedi aan jasa perbaika n peralata n kerja	lapor an	1	59.675. 000	1	65.642. 500	1	72.206. 750	1	79.427. 425	1	87.370. 168	1	364.321 .843		
		2.01. 01.01	kegiata n	Jumlah Laporan	lapora n	1	227.818	1	250.599	1	275.659	1	303.225	1	333.548	1	1.390.8		



		0	penyed iaan alat tulis kantor	Penyedi aan ATK			.164		.980		.978		.976		.574		52.673		
		2.01. 01.01 1	Kegiata n penyed iaan barang cetaka n dan pengga ndaan	Jumlah Laporan Penyedi aan cetakan dan penggan daan	Lapor an	1	197.601 .800	1	217.361 .980	1	239.098 .178	1	263.007 .996	1	289.308 .795	1	1.206.3 78.749		
		2.01. 01.01 2	Kegiata n penyed iaan kompo nen instala si listrik/ penera ngan bangu nan kantor	Jumlah jenis kompon en instalasi listrik/ peneran gan	Jenis	21	49.997. 492	21	54.997. 241	21	60.496. 965	21	66.546. 662	21	73.201. 328	21	305.239 .688		



		2.01.01.01.01.04	Kegiatan penyediaan peralatan rumah tangga	Jumlah Laporan Penyediaan peralatan rumah tangga	laporan	1	73.582.080	1	80.940.288	1	89.034.317	1	97.937.748	1	107.731.523	1	laporan	449.225.957		
		2.01.01.01.01.05	Kegiatan penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundangan	Jumlah Laporan Penyediaan bahan bacaan	laporan	1	762.430.000	1	838.673.000	1	922.540.300	1	1.014.794.330	1	1.116.273.763	1	laporan	4.654.711.393		
		2.01.01.01.01.07	Kegiatan penyediaan makan dan minum	Jumlah laporan penyediaan makan dan minuma	laporan	12	156.875.000	12	172.562.500	12	189.818.750	12	208.800.625	12	229.680.688	12		957.737.563		



			an	n																
		2.01.01.018	Kegiatan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah Laporan Penyediaan koordinasi dan konsultasi keluar daerah	laporan	12	721.348.900	12	793.483.790	12	872.832.169	12	960.115.386	12	1.056.126.924	12	4.403.907.169			
		2.01.01.019	Kegiatan penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi perkantoran/t	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi Perkantoran	laporan	12	361.826.546	12	398.009.201	12	437.810.121	12	481.591.133	12	529.750.246	12	2.208.987.246			





			eknis perkan toran																	
		2.01.01.023	Kegiatan penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan pengemudi kendaraan operasional kantor	Jumlah Laporan Penyediaan jasa pengamanan kantor	laporan	4	525.589.350	4	578.148.285	4	635.963.114	4	699.559.425	4	769.515.367	4	3.208.775.541			
		<b>2.01.02</b>	<b>Program Peningkatan Sarana</b>	Persentase sarana dan prasara	%	100	17.961.194.970	100		100		100		100		100	17.961.194.970			



			<b>dan Prasarana Aparatur</b>	na aparaturnya dalam kondisi baik														
		2.01.02.003	Kegiatan pembangunan gedung kantor	Jumlah Pembangunan Gedung Kantor	unit	1	17.961.164.970										17.961.164.970	
		2.01.02.012	Kegiatan pengadaan perlengkapan peralatan aparatur	Jumlah Jenis Perlengkapan/peralatan aparatur	unit	33	263.481.240	165	1.500.000.000	33	318.812.300	33	350.693.530	33	385.762.883	33	1.608.579.318	
		2.01.02.022	Kegiatan pemeliharaan Rutin/berkala	Jumlah unit pemeliharaan rutin/berkala	bangunan	2	88.372.349	2	97.209.584	2	106.930.542	2	117.623.597	2	129.385.956	2	539.522.028	

			gedung kantor	gedung kantor															
		2.01.02.024	Kegiatan pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional	Jumlah unit kendaraan yang dikelola	unit	49	790.191.468	49	869.210.615	49	956.131.676	49	1.051.744.844	49	1.156.919.328	49	4.824.197.931		
		<b>2.01.03</b>	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	Persentase pemenuhan sarana kedisiplinan aparatur	%	100	170.500.000	100	187.550.000	100	206.305.000	100	226.935.500	100	249.629.050	100	1.040.919.550		

## Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

		2.01.	Kegiata	Tersedia		stel	290		290	290		290	290	290	290			
		03.00	n	nya				170.500		187.550		206.305		226.935		249.629		1.040.9
		2	pengad	Penyedi				.000		.000		.000		.500		.050		19.550
			aan	aan														
			pakaia	pakaian														
			n dinas	dinas														
			beserta	beserta														
			perleng	perlengk														
			kapan	apannya														
			nya															

Tabel 6.2 Perubahan Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif  
Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Tujuan	Sasaran	Kode	Program , Kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Form ulasi Peng ukur an	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan (perubahan)											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD	
							Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target		Rp
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
<b>Tujuan (PRPJMD)</b>						%													
Terciptanya pertumbuhan ekonomi yang maju, berkelanjutan, dan berkeadilan	<b>Sasaran (PRPJMD)</b> Meningkatnya pertumbuhan dan pemerataan perekonomian kota			Tingkat Pengangguran Terbuka		%	8,16		11,19		11,08		10,86		10,26				

	<b>Sasaran (RENSTRA)</b> Meningkatnya kualitas ketenagakerjaan			Presentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan		%	4,30		45,56		45,65		45,40		46,15		46,15		
		2.07.03	<b>Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	Cakupan tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi		%	NA		NA		60	4.188.323405	60	5.411.912.357	60	5.435.021.222	60	15.035.256.984	
				Cakupan tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan		%	NA		NA		60		60		60		60		



		2.01	<b>Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	Indikator: Presentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	%					60		60		60		60	
		2.01.01	<b>Subkeg.</b> Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan yang berbasis						260	1.816.540.480	60	409.355.597	300	2.316.540.480	620	4.542.436.527
		2.01.02	<b>Sub keg.</b> Koordinasi Lintas Lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana	Jumlah peserta yang mengikuti pemagangan						100	840.839.900	1580	4.750.315.268	240	1.999.273.942	1890	7.590.429.110



			Lembaga Pelatihan Kerja															
		03.2 .02	<b>Kegiatan</b> Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Bimbingan peningkatan kegiatan sdm					100	-	100		100		300			
		03.2 .02. 01	<b>Sub.Keg</b> Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah peserta yang mengikuti uji kompetensi  Jumlah LPK yang mengikuti BIMTEK					100	614.666.775	-	-		100	278.206.800	100	278.206.800	
		03.2 .03	<b>Kegiatan</b> Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara terintegrasi	Lembaga pelatihan kerja (LPK) yang ditingkatkan kualitas mutu dan lembaga					10	-	-	-	14		24			





		03.2 .03. 01	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara terintegrasi	Jumlah LPK yang di akreditasi  Jumlah LPK yang mengikut i BIMTEK						10	626.369. 250	-	-	14	100.000. 000	24	726.369. 250	
		03.2 .04	<b>Kegiatan</b> Konsultasi Produktivitas pada perusahaan kecil	Jumlah laporan penyebar luasan informasi produktifi tas ke perusaha an kecil						148	-	-	-					
		03.2 .04. 01	<b>Sub.keg.</b> Pelaksanaa konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil	Jumlah perusaha an yang telah mendapa tkan penyebarl uasan informasi dan produktifi tas		Perusa haan				148	191.457. 000	-	-	100	70.000.0 00	248	261.457. 000	
		03.2 .05	<b>Kegiatan</b> <b>pengukuran</b>	Jumlah tenaga						28	-	-	-	120				



			Produktivitas tingkat daerah Kabupaten/ Kota	kerja yang mengikuti pengukuran kompetensi dan produktivitas													
		03.2 .05. 01	<b>Sub.keg.</b> Pengukuran kompetensi dan produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan yang dilakukan pengukuran produktivitas					28	98.450.000							
				Jumlah tenaga kerja yang mengikuti uji kompetensi	orang							120	771.000.000	120	771.000.000		
		2.07 .02	<b>Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>	Jumlah dokumen ketenaga	Dokumen				2	127.340.000	2		2		2	127.340.000	



				kerjaan														
		2.07 .02. 01	<b>Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)</b>	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja		Dokum en				2	1.010187 .075	-		2				
		2.07 .02. 01.0 1	<b>Sub.keg. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro</b>	Jumlah dokumen perencan aan tenaga kerja makro		Dokum en				1 dokum en	63.670.0 00	-	-	1 dokum en	63.670.0 00			
		2.07 .02. 01.0 2	<b>Sub.keg. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro</b>	Jumlah dokumen perencan aa tenaga kerja mikro		Dokum en				1 dokum en	63.670.0 00	-	-	1 dokum en	63.670.0 00			
		2.07 .04	<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>	Cakupan pencari kerja yang terdaftar yang ditempat kan		%				40	1.010187 .075	40	4.750.31 6.00	40	4.750599 .489	40	10.531.1 02.924	
				Jumlah lowongan pekerjaan baru		orang				1.100		1.300		10500		12900		



				Jumlah peserta kegiatan pemberi kerja (padat karya)		orang				600		700		800		2100		
		04.2 .01	<b>Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota</b>	Meningkatnya tenaga kerja yang diberdayakan melalui kegiatan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja														
		04.2 .01. 03	<b>Sub.Keg.</b> Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi pencari Kerja	Jumlah peserta bimbingan jabatan dan penyuluhan						1	26.900.00	-	-	2	53.800.00			
		04.2 .01.	<b>Sub.Keg.</b> Penyelenggara	Jumlah pelayanan						60	36.200.00	-	-	60	36.200.00			



		04	an Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	disabilitas														
		04.2	<b>Sub.Keg.</b>	Jumlah						680	2.091.50	1520	4.750.31	760	2.642.96			
		.01.	Perluasan	orang							0.000		6.000		1.217			
		05	kesempatan kerja	yang dilatih WUB														
				Jumlah peserta padat karya						600	-	700	-	800	1.409.96			
															6.274			
		04.2	<b>Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	Tersedia														
		.03		ya informasi pasar kerja yang mudah diakses														
		04.2	<b>Sub.Keg.</b>	Penyebarl						1	-	-	-	1	46.081.2			
		.03.	Pelayanan dan	uasan											00			
		02	Penyediaan Informasi	IPK														



			pasar Kerja Oline															
		04.2 .03. 03	<b>Sub.Keg.</b> Job Fair/ Bursa Kerja	Jumlah job fair/burs a kerja					3	555.083. 375	-	-	4	740.111. 166				
		04.2 .04	<b>Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota</b>	Meningka tnya perlindun gan pekerja migran dan purna PMI					1	2	3							
		04.2 .04. 03	<b>Sub.Keg.</b> Pemberdayaan Pekerja MigranIndones ia Purna Penempatan	Jumlah pembinaa n pekerja migran					1	36.800.0 00	-	-	3	110.000. 000				
		04.2 .05	<b>Kegiatan penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Kabupaten/ Kota</b>	Tersedia data tenaga kerja asing					60	60	60							
		04.2 .05. 01	<b>Sub.Keg.</b> Koordinasi dan	Jumlah perusaha an					60	309.122. 500	-	-	60	309.122. 500				

			sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	pengguna jasa TKA														
		2.07 .05	<b>Program Hubungan Industrial</b>	Cakupan kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama		%				50	1.393.90 8.225	50	666.450. 00	50	669.295. 742	50	2.729.65 3.967	
				Cakupan Pekerja/ Buruh yang menjadi peserta jamsostek aktif		%				N/A		50		50		50		
		05.2 .01	<b>Kegiatan</b> Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian	Meningkatnya jumlah pengesahan perusahaan						115	-	-	-	175				



			Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	aan dan pendaftaran perjanjian bersama perusahaan														
		05.2 .01. 01	<b>Sub.Keg.</b> Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah perusahaan yang dilakukan pembinaan pembuatan pengesahan peraturan perusahaan					75	65.399. 810			100	-				
		05.2 .01. 02	<b>Sub.Keg.</b> Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah perusahaan yang dilakukan					50	45.049. 940	-	-	75	-				





				an pembina an pembua tan dan pendaft aran perjanji an kerja bersama														
		05.2 .01. 03	<b>Sub.Keg.</b> Penyelenggara an Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta pengupahan	Penyele nggaraa n rapat penusur an UMK					1	1.440.0 00	5	342.000 .000	5	342.000 .000				
		05.2 .02	<b>Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan</b>	Tercipta nya hubung an indutria l yang harmonis					50		50		50					



			<b>Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota</b>	melalui penyelesaian perselisihan													
		05.2 .02.	<b>Sub.Keg.</b> Pencegahan Perselisihan Hubungan, Mogok kerja, dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/Berdampak pada kepentingan di (satu) Daerah/kabupaten/Kota	Jumlah peserta yang diberikan pembinaan, pencegahan dan tata cara penyelesaian PPHI		Orang /perusahaan				115	135.387 .725	-	-	140			
		05.2 .04.	<b>Sub.Keg.</b> Pelaksanaan operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota	Penyelenggaraan rapat LKS tripartit dan UMK		kali				18	1.111.830.750	5	324.450 .000	18	324.450 .000		
		05.2	<b>Sub.Keg.</b>	Jumlah		Pkt/o				1	34.800.		-	2 pkt			



		.05.	Pengembangan pelaksanaan Jaminan sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	orang yang ikut desimint rasi		rang						000						
<b>Tujuan (PRPJMD) terlaksana</b>																		
<b>any reformasi birokrasi yang efektif dan efisien</b>	<b>Sasaran (PRPJMD) Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi</b>																	
	<b>Sasaran (RENSTRA) Meningkatkan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik</b>			<b>Indeks Kepuasan Masyarakat</b>		Nilai						83		84		85		
		2.07.01	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	Persentase Pelayanan		%						100	17.42 5.584. 571	100	16.18 3.572. 186	100	16.18 3.572. 186	



			<b>Kabupaten/ Kota</b>	Adminis- trasi Perkant- oran														
		01.2 .02	<b>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	Terpenu- hmya gaji dan tunjang- an ASN					100		100		100					
		01.2 .02. 01	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah penyedi- aan gaji dan tunjang- an ASN					74 org	12.530. 662.873	74 org	12.530. 662.873	74 org	12.530. 662.873				
		01.2 .03.	<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	Presenta- se pemenu- han prasara- na pegawai					100		100		100					
		01.2 02. 01	<b>Sub.Keg</b> Peningkatansa- rana dan Prasarana disiplin Pegawai	Terpenu- hinya disiplin pegawai					1 pkt	81.064. 000	-	-	1 pkt	-				



		01.2 02. 02	<b>Sub.Keg</b> Pengadaan Pakaian Dinas Beserta atribut kelengkapannya	Tersedia nya pakaian dinas						80 stel	213.655 .750	-	-	80	-			
		01.2 .03	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	Cakupa n pelayan an adminis trasi perkant oran		%				100		100		100				
		01.2 03. 01	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Jumlah kebutuh an penyedi aan alat kompon en listrik/p enerban gan bangun an		Pkt				1 pkt	42.809. 700	1 pkt	38.415. 410	1 pkt	38.415. 410			



		01.2 03 02	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah alat tulis kantor		Pkt				2 pkt	213.797 .210	2 pkt	195.985 .900	2 pkt	195.985 .900			
		01.2 03 03	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan Peralatan rumah Tangga	Jumlah kebutuh an peralata n rumah tangga		Pkt				1 pkt	50.7576 .310	1 pkt	47.850. 000	1 pky	47.850. 000			
		01.2 03 04	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Kebutu han penyedi aan makan dan minum dinas		Lapor an				12 lapora n	68.874. 300	12 lapora n	51.645. 000	12 lapora n	51.645. 000			
		01.2 03 05	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan Barang Cetakan dan Penggadaan kantor	Terlaksa nanya penyedi aan barang dan cetakan dan penggan		Lapor an				12 lapora n	151.618 .105	12 lapora n	117.466 .583	12 lapora n	117.466 .583			



			daan															
		01.2 03 06	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah kebutuh an bahan bacaan dan perunda ng- undang an  Jumlah kebutuh an iklan		Lapor an				12 lapora n  3	372.440 .000	12 lapora n	75.420. 000	12 lapora n	75.420. 000			
		01.2 03 07	<b>Sub.Keg</b> Penyelenggara an Rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah kebutuh an rapat koordin asi dan konsult asi luar daerah		lapora n				6	164.378 .000	6	103.598 .000	6	103.598 .000			
		01.2 03 08	<b>Sub.Keg</b> Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis	Terpelih aranya jaringan		Pkt				1 pkt	196.196 .717.40 0	1 pkt	98.670. 000	1 pkt	98.670. 000			



			Elektronik pada SKPD															
		01.2 04	<b>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	Presentase pemenuhan sarana dan prasarana		%				100		100		100				
		01.2 04. 01	<b>Sub.Keg</b> Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya	Terpenuhinya pengadaan peralatan mesin lainnya		Pkt				1 pkt	293.413 .680	1 pkt	95.615. 520	1 pkt	95.615. 520			
		01.2 04. 02	<b>Sub.Keg</b> Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Tersedianya gedung kantor		Gedung				1	7.403.1 77.560	1		1				
		01.2 08	<b>Kegiatan Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	Presentase sarana dan prasarana dalam keadaan						100%		100%		100				



				baik														
		01.2 08. 01	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan jasa surat menyurat	Terpenu hinya jasa surat menyur at		Lapor an				12 lapora n	35.715. 000	12 lapora n	30.500. 000	12 lapora n	30.500. 000			
		01.2 08. 02	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Terpenu hinya jasa komuni kasi , sumber daya air dan listrik		Lapor an				12 lapora n	407.467 .080	12 lapora n	426.533 .680	12 lapora n	426.533 .680			
		01.2 08. 03	<b>Sub.Keg</b> Penyediaan jasa Pelayanan umumkantor	Terpenu hinya jasa pelayan an umum kantor		Lapor an				12 lapora n	1.041.8 78.640	12 lapora n	1.041.8 78.640	12 lapora n	1.041.8 78.640			
		01.2 09	<b>Kegiatan Penyedia Barang Milik Daerah Penunjang Urusan</b>	Presenta se sarana dan prasara						100%		100%		100				



			<b>Pemerintahan Daerah</b>	na dalam keadaan baik														
		01.2 09. 01	<b>Sub Kegiatan</b> Penyedia Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan Dinas Operasional atau kendaraan Dinas jabatan	Jumlah kebutuhan pemeliharaan kendaraan dinas operasional		Unit			49	811.203 .100	49	731.298 .800	49	731.298 .800				
		01.2 09. 10	<b>Sub Kegiatan</b> Pemelihara/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Jumlah kebutuhan pemeliharaan gedung					2	183.590 .000	2	91.795. 000	2	91.795. 000				
		01.2 09. 11	<b>Sub Kegiatan</b> Pemelihara/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung	Jumlah penyediaan jasa perbaikan					179	59.125. 000	179		179					



			Gedung Kantor atau bangunan lainnya	peralatan kerja															
--	--	--	-------------------------------------	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



## BAB 7

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

#### 7.1. Indikator dan Target Kinerja Sasaran RPJMD

Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi RPJMD Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian pada akhir periode masa jabatan Kepala Daerah. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator *outcome* yaitu sasaran/program pembangunan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dapat dicapai.

Skenario dan asumsi pembangunan daerah tahun 2018-2023 berpedoman kepada Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandung Tahun 2005-2025, hasil evaluasi capaian kinerja pemerintah daerah sampai dengan saat ini, dan memperhatikan peluang dan tantangan selama kurun waktu lima tahun mendatang sampai dengan tahun 2023.

Penetapan indikator kinerja sasaran RPJMD 2018-2023 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah Kota Bandung Tahun 2018-2023. Berikut adalah rumusan penjabaran indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bandung. Indikator kinerja PD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Pemerintah Kota Bandung ini ditampilkan dalam Tabel



Tabel 7.1.

Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD 2018-2023 sebelum perubahan

NO.	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN TAHUNAN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<b>I</b>	<b>Urusan Pemerintahan Wajib terkait Pelayanan Non Dasar</b>							
	<b>Tenaga Kerja</b>							
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	88,44 %	8,39 %	8.34 %	8.29 %	8,25 %	8,22 %	8,22 %
2	Persentase calon tenagakerja yang kompeten	-	53.38%	53,61%	54,00%	54,42%	54,60%	54,60%
3	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	44,48%	45,33%	45,56%	45,65%	45,90%	46,15%	46,15%
4	Persentase jumlah perusahaan yang diberikan pembinaan pengguna TKA, disabilitas dan antar kerja	-	2,43%	2,43%	2,43%	2,43%	2,43%	2,43%
5	Persentase tenaga kerja yang mendapat	-	0,31%	0,93%	1,56%	2,29%	3,14%	3,14%



	pekerjaan sementara (padat karya)							
6	Jumlah masyarakat yang diberikan penyuluhan untuk bertransmigrasi	140	120	120	120	120	120	600
7	Persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial, yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	58%	58%	58%	58%	59%	59%	59%
8	Persentase rekomendasi ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh lembaga ketenagakerjaan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9	Persentase jumlah perusahaan yang diberikan pembinaan HI dan Norma ketenagakerjaan	-	43 %	44%	45%	46%	47%	47%
10	Cakupan layanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10	Indek Kepuasan Masyarakat	79	79	79,25	79,50	79,75	80	80
11	Opini BPK terhadap Laporan Keuangan Daerah	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP



Tabel 7.2.

Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD 2018-2023 Sesudah perubahan

NO	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	SATUAN	TARGET			KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
			2021	2022	2023	Target
(1)	(2)	(3)				
<b>I</b>	<b>Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar</b>					
	<b>Ketenagakerjaan</b>					
1	Persentase tenaga kerja ditempatkan	Persen	45,65	45,90	46,15	46,15
2	Indek Kepuasan Masyarakat	Nilai	83	84	85	85
<b>3</b>	<b>Persentase pelayanan administrasi perkantoran</b>	Persen	100	100	100	100
4	Jumlah Dokumen Ketenagakerjaan	Dokumen	2	2	2	2
5	Cakupan Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Persen	60	60	60	60



6	Cakupan Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	Persen	60	60	60	60
7	Caupan Pencari Kerja Yang Terdaftar yang ditempatkan	Persen	40	40	40	40
8	Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	Orang	10.100	10.300	10.500	10.500
9	Jumlah Peserta Kegiatan Pemberi Kerja (padat Karya)	orang	600	700	800	800
10.	Cakupan Kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	Persen	50	50	50	50
11.	Cakupan pekerja/ buruh yang menjadi pesertaprogram Jamsostek	Persen	N/A	50	50	50



Tabel 7.3.

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang mengacu pada Indikator Kinerja Kunci (IKK)

No	IKK Outcome	Rumus	IKK Output	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Jumlah kegiatan keseluruhan Yang dilaksanakan yang mengacu ke RTKD	-	Permendagri No. 18 Tahun 2020 tentang Peraturan pelaksanaan PP 13 Tahun 2019 ttg Laporan dan EPPD
		Jumlah Kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di kota bandung	-	
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi	Persentase instruktur bersertifikat kompetensi	
		Jumlah tenaga kerja keseluruhan	Rasio jumlah instruktur terhadap peserta pelatihan	
			Persentase LPK yang memiliki perizinan	
			Jumlah penganggur yang dilatih	
			Persentase lulusan bersertifikat pelatihan	
			Persentase penyerapan lulusan	
			Persentase lulusan bersertifikat kompetensi	

No (1)	IKK Outcome (2)	Rumus (3)	IKK Output (4)	Keterangan (5)
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan)	-	
		Jumlah tenaga kerja	-	
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persentase perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	
		Jumlah Perusahaan	Persentase perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	
			Rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/SB yang tercatat, federasi SP/SB yang tercatat, SP/SB di perusahaan yang tercatat, SP/SB di luar perusahaan yang tercatat dan anggota SP/SB di perusahaan	
5	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan	-	
		Jumlah Pencaker yang terdaftar	-	



Indikator pencapaian visi dan misi, tujuan, sasaran, dan program lima tahun ke depan Urusan Ketenagakerjaan landasan penyusunan target kinerjanya adalah didasarkan pada 4 peraturan, yaitu target kinerja berdasarkan RPJMD 2018-2023 dan IKU, target kinerja berdasarkan SPM, dan target IKK. Keberhasilan pencapaian target tersebut akan sangat tergantung pada komitmen seluruh aparat Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dan jajaran Pemerintah serta masyarakat dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta kestabilan pertumbuhan ekonomi yang menjadi faktor determinan penciptaan kesempatan kerja baru, yaitu adanya investasi baru, konsumsi masyarakat dan *saving* (tabungan), dan kebijakan penganggaran (APBN, DID, DBHCT, APBD Provinsi dan APBD Kabupaten/Kota serta CSR). Fasilitasinya diarahkan kepada pembangunan melalui PD dalam bentuk program dan kegiatan, akan sangat membantu pada pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan.



## BAB 8 PENUTUP

Rencana Strategis Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018 -2023 yang berisi visi, misi, tujuan, strategi, dan arah kebijakan yang diimplementasikan ke dalam program, kegiatan dan sub kegiatan adalah merupakan pedoman bagi aparat Dinas ketenagakerjaan dan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018 – 2023, juga menjadi arah dan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan. Keberhasilan pembangunan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam mewujudkan Misi Ketiga RPJMD Tahun 2018-2023 yaitu Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan, mengandung arti bahwa pemerintah harus mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang unggul, memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para stakeholder untuk menciptakan perluasan kerja. Dinas Ketenagakerjaan sebagai suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi berdasarkan kompetensinya sehingga dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional / internasional, mampu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan Upah Minimum Kota, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha, dengan melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga

kerja serta peningkatan penegakkan hukum ketenagakerjaan. Keberhasilan pencapaian RENSTRA ini akan dilakukan secara bertahap melalui target capaian pada Rencana Kerja (Renja) dan melalui upaya dan komitmen seluruh aparat Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dan jajaran Pemerintah serta masyarakat dalam melaksanakan dan mengoptimalkan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan secara sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas mewujudkan Masyarakat Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, Sejahtera dan Agamis.

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA BANDUNG**



**DRS ARIEF SYAIFUDIN, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19690111 199603 1.002