



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

DINAS KETENAGAKERJAAN
Kota Bandung
2025 – 2029

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029 Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merupakan arah pembangunan urusan ketenagakerjaan yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun yang mengacu pada rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2025-2029, serta mempunyai fungsi sebagai bahan dasar dan acuan pelaksanaan program kegiatan dalam meningkatkan kinerja aparatur yang orientasinya pada pencapaian hasil.

Renstra Tahun 2025-2029 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 2025-2029 serta indikator dan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandung Tahun 2025 – 2045, dikaitkan dengan dokumen perencanaan lainnya, diantaranya Renstra Dinas Ketenagakerjaan 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, 20 September 2025
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Bandung
KOTA BANDUNG



Drs. ANDRI DAFUSMAN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19681115 198803 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR GRAFIK.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan.....	4
1.4 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	10
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	10
2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.....	10
2.1.1.1 Tugas Pokok, dan Fungsi.....	10
2.1.1.2 Struktur Organisasi.....	22
2.1.2 Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung	24
2.1.2.1 Sumber Daya Manusia	24
2.1.2.2 Gedung dan Alat Perlengkapan Aparatur.....	27
2.1.2.3 Inovasi Dinas Ketenagakerjaan.....	29
2.1.3 Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah	30
2.1.3.1 Kinerja Pelayanan Keuangan.....	35
2.1.3.2 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	35

2.1.4	Kelompok Sasaran Pelayanan Ketenagakerjaan	50
2.1.5	Mitra Dalam Pemberian Pelayanan Ketenagakerjaan	52
2.2	Permasalahan Dan Isu Strategis Dinas Ketenagakerjaan	54
2.2.1	Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	54
2.2.2	Penentuan Isu - Isu Strategis.....	60
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN		65
3.1	Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung	68
3.2	Strategi dan Arah Kebijakan.....	71
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....		78
4.1	Rencana Program dan Kegiatan.....	78
4.2	Program, Kegiatan, Subkegiatan Renstra Dinas Ketengakerjaan	82
4.3	Uraian Sub Kegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029....	94
4.4	Uraian sub kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah	114
4.5	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	117
4.6	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	118
BAB V PENUTUP.....		120

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Daftar Pegawai Menurut Eselon	24
Tabel 2. 2 Daftar Pegawai Menurut Golongan	25
Tabel 2. 3 Daftar Pegawai Menurut Pendidikan	25
Tabel 2. 4 Perbandingan Golongan Kepangkatan dengan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.....	26
Tabel 2. 5 Gedung / Bangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ..	27
Tabel 2. 6 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2020-2024.....	31
Tabel 2. 7 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2020-2024.....	33
Tabel 2. 8 APBD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2019-2024	35
Tabel 2. 9 Perkembangan Data Indikator Makro Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2020 – 2024	38
Tabel 2. 10 Perkembangan Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Bandung Tahun 2020-2024.....	38
Tabel 2. 11 Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja dan Pengangguran di Kota Bandung menurut golongan Umur pada Tahun 2024.....	39
Tabel 2. 12 Capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Berdasarkan Indikator Target Sasaran dan Program Renstra yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU)	39
Tabel 2. 13 Perkembangan Data Penempatan, Pencari Kerja, Lowongan Kerja, PMI, Tenaga Kerja Asing dan Padat karya Kota Bandung Tahun 2020 – 2024	40
Tabel 2. 14 Data Perkembangan Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2024	41
Tabel 2. 15 Data Program Pelatihan yang dilaksanakan tahun 2020-2024	44
Tabel 2. 16 Perkembangan Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahun 2020-2024	45
Tabel 2. 17 Kepesertaan Program Jaminan Sosial dan SJSN Ketenagakerjaan di Kota Bandung.....	47

Tabel 2. 18 Perkembangan Upah Minimum Kota Bandung Tahun 2019 – 2024.....	48
Tabel 2. 19 Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Berdasarkan Indikator Standar Pelayanan Minimal Tahun 2020-2024...	48
Tabel 2. 20 Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Berdasarkan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2020-2024.....	49
Tabel 2. 21 Faktor-faktor penghambat pelayanan Perangkat Daerah.....	56
Tabel 2. 22 Perumusan Isu Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025-2029.....	61
Tabel 2. 23 Analisis SWOT Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.....	63
Tabel 3. 1 Keterkaitan Program-Program Prioritas Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Sasaran RPJMD 2025 – 2029	67
Tabel 3. 2 Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029.....	70
Tabel 3. 3 Penahapan Renstra Dinas Kesejahteraan Kota Bandung.....	72
Tabel 3. 4 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah kota Bandung.....	73
Tabel 3. 5 Arah Kebijakan Renstra Dinas Ketenagakerjaan 2025-2029...	75
Tabel 4. 1 Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Renstra Dinas Kesejahteraan Kota Bandung Tahun 2025-2029	83
Tabel 4. 2 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendaan Indikatif Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun Anggaran 2005-2029.....	95
Tabel 4. 3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	115
Tabel 4. 4 Program Prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bandung..	117
Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029.....	118
Tabel 4. 6 Indikator Kinerja Kunci (IKK) Ketenagakerjaan.....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan	23
Gambar 3. 1 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD	69

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1 Data Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan Pendidikan	26
Grafik 2. 2 Target dan Realisasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ...	36
Grafik 2. 3 Perbandingan Pendaftar Pencari kerja, Lowongan Pekerjaan dan Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2020 – 2024	40
Grafik 2. 4 Pekerja Migran Indonesia (PMI) Kota Bandung Tahun 2020 – 2024	42
Grafik 2. 5 Target dan Realisasi Padat karya Tahun 2020 – 2024	43
Grafik 2. 6 Pelatihan Keterampilan Kerja Yang dilaksanakan: Pelatihan Berbasis Kompetensi, pemagangan, uji kompetensi dan Wirausaha Baru Tahun 2020-2024	44
Grafik 2. 7 Perkembangan Penyelesaian Kasus PHI Tahun 2020 – 2024	46
Grafik 2. 8 Perbandingan Total Perusahaan yang Telah Memiliki PP, PKB dan LKS Bipartit	46
Grafik 2. 9 Kepesertaan Tenaga Kerja yang menjadi anggota Jamsostek Tahun 2022-2024	47



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 Ketenagakerjaan Kota Bandung mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung 2025-2029, dengan memperhatikan kebijakan dan prioritas program Pemerintah Kota Bandung dan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah kota Bandung dan Peraturan Wali Kota Nomor 55 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik Ketenagakerjaan di Kota Bandung, yang disusun berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandung 2025-2045, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025 - 2045, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bandung Tahun 2025 - 2029, dan yang mengacu kepada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor: 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Sebagai salah satu SKPD dilingkungan Pemerintah Daerah Kota Bandung maka urgensi perencanaan strategis menjadi penting untuk menjawab tantangan dan isu-isu terkait pembangunan dan pengembangan bidang ketenagakerjaan secara khusus di Kota Bandung. Permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya pada isu-isu sosial seperti upah, kompetensi, pengangguran, dan hubungan industrial, tetapi juga perlu dinas agar dapat berperan dalam pertumbuhan ekonomi di Kota Bandung. Peran yang dimaksud adalah dengan meningkatkan kapasitas dan kapabilitas usia



produktif, tenaga kerja dituntut untuk menguasai perkembangan teknologi dengan soft skill yang memadai, kreativitas Inovasi dan kewirausahaan akan menjadi poin penting bagi perkembangan dunia usaha kedepannya. Selain itu diperlukan kolaborasi dalam hal pengembangan pelatihan vokasi dalam bentuk triple skilling yakni skilling dan upskeling bagi pekerja optimalisasi pemagangan berbasis jabatan peningkatan soft skills perubahan kurikulum dan metode yang berfokus pada human digital online penggunaan metode Blade training serta kolaborasi dengan semua stakeholder terutama pelaku industri untuk menciptakan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Renstra Dinas juga merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (good governance). Maka dari itu penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ini tidak lepas dari Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan renstra Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Jawa Barat dengan demikian antara pemerintah Pusat, Provinsi maupun Kota mempunyai program yang saling bersinergi dan berkolaborasi untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

1.2 Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Rencana Strategi Tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
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 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);



5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang CiptaKerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
10. 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;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
15. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2009 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 07 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Serta Musyawarah Perencanaan



- Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2009 Nomor 5);
16. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bandung Nomor 30);
 17. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2025-2045;
 18. Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2022 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bandung Tahun 2022-2042;
 19. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Bandung Tahun 2018 Nomor 4);
 20. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2025-2029;
 21. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
 22. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 23. Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 55 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung;
 24. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis Tahun 2025-2029 ini disusun dengan maksud sebagai berikut :

1. Terwujudnya gambaran visi, misi, strategi dan arah kebijakan bidang ketenagakerjaan selama kurun waktu tahun 2025 - 2029 dalam upaya

menyelaraskan pelaksanaan program-program pembangunan bidang ketenagakerjaan dengan RPJMD Kota Bandung yang telah disesuaikan dengan perkembangan yang terjadi 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 2025-2029.

Tujuan disusunnya Renstra Dinas Ketenagakerjaa Tahun 2025-2029 adalah:

1. Memperoleh dokumen rencana pembangunan bidang ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan dokumen RPJMD Kota Bandung 2025-2029 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 2025-2029 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 2025 – 2029 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN	
<i>1.1 Latar Belakang</i>	Merumuskan latar belakang penyusunan Renstra PD Tahun 2025 - 2029 berupa gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Restra PD Tahun 2025-2029 dan dilengkapi defisi, amanat regulasi, dan nilai strategis Renstra PD.
<i>1.2 Dasar Hukum</i>	Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan

<p>1.3 Maksud dan Tujuan</p> <p>1.4 Sistematika Penulisan</p>	<p>fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.</p> <p>Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah</p> <p>Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah 2025-2029, serta susunan garis besar isi dokumen.</p>
<p>BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH</p> <p>2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah</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 Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, IKK dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ini.</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</p>

<p><i>2.2 Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung</i></p> <p><i>2.3 Inovasi Daerah</i></p> <p><i>2.4 Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung</i></p> <p><i>2.5 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah</i></p>	<p>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>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 mengemukakan bentuk pembaruan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.</p> <p>Bagian ini menunjukkan tingkat 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>Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung</p>
--	--

<p><i>2.6 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi</i></p> <p><i>2.7 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis</i></p> <p><i>2.8 Penentuan Isu-isu Strategis</i></p>	<p>beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.</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>Pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang 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>BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</p>	

<p>3.1 Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung</p>	<p>Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan visi dan misi Perangkat Daerah, tujuan dan Sasaran PD, rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sertapenahapan pembangunan Restra Dinas Ketenagakerjan dalam lima tahun mendatang.</p>
<p>BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</p>	<p>Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif, serta indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan 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.</p>
<p>BAB V PENUTUP</p>	<p>Ikhtisar umum dan kesimpulan dalam pencapaian target Rencana Strategis.</p>



BAB 2

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 55 Tahun 2022 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 :

2.1.1.1 Tugas Pokok, dan Fungsi

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

- 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 Kotab terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 55 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sebagai berikut:

a. Kepala Dinas

- 1) Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.
- 2) Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- 3) Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi;



- b. pelaksanaan kebijakan lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup
 - d. ketenagakerjaan dan transmigrasi;
 - e. pelaksanaan administrasi Dinas lingkup ketenagakerjaan dan transmigrasi; dan
 - f. 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, LKIP dan Laporan-laporan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan ;
 - i. melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas; dan
 - j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. 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, protocol dan kehumasan di lingkungan Sekretariat dan Dinas;
 - g. mengoordinasikan penyusunan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai;
 - h. mengoordinasikan penatausahaan BMD;
 - i. mengoordinasikan penatausahaan keuangan Dinas;
 - j. mengoordinasikan penyusunan bahan penetapan rencana kerja Daerah Kota yang meliputi RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra dan Renja Dinas, serta rencana kerja lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;



- k. mengoordinasikan penyusunan bahan penetapan laporan kinerja Daerah Kota yang meliputi LKPJ, LPPD, IPPD, LKIP dan laporan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - l. mengoordinasikan pengolahan, penataan dan penyimpanan data dan/atau informasi publik;
 - m. mengoordinasikan pelayanan informasi publik;
 - n. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup kesekretariatan dan Dinas; dan
 - o. 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. Kelompok Substansi Program, Data dan Informasi.

a. 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. 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.

b. 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. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
 - i. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. 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, produktifitas 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. 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, fungsi dan uraian tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahkan:
- a. Kelompok Substansi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja;
 - b. Kelompok Substansi Pelatihan Kerja dan Pemagangan; dan
 - c. Kelompok Substansi Produktivitas dan Sertifikasi Kompetensi Kerja.

e. 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 kineja 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 perantara 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) puma;
- m. mengoordinasikan pembinaan dan monitoring penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), serta validasi pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA);
- n. mengoordinasikan 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);



- o. mengoordinasikan pengawasan dan pengendalian Pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
 - 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. Kelompok Substansi Perluasan Kesempatan Kerja;
 - b. Kelompok Substansi Informasi Pasar Kerja; dan
 - c. Kelompok Substansi Pembinaan Kelembagaan dan Penempatan Tenaga Kerja.

f. 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 penyusunan rekomendasi usulan penetapan upah minimum kota dan kemungkinan usulan rekomendasi upah minimum sektoral Daerah Kota;
 - g. mengoordinasikan pembinaan sistem pengupahan dan pengembangan jaminan sosial ketenagakerjaan;
 - h. mengoordinasikan pembinaan dan fasilitasi kesejahteraan pekerja/buruh dan penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh;
 - i. mengoordinasikan pendataan pengembangan/perluasan program kepesertaan program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);
 - 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
- 5) Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Kepala Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan membawahkan:
- a. Kelompok Substansi Pengupahan;
 - b. Kelompok Substansi Pembinaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
 - c. Kelompok Substansi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- g. 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 kineija 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. mengoordinasikan pembinaan pembentukan dan pemberdayaan sarana hubungan industrial, meliputi serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Lembaga Kerja Sama Tripartit;
 - 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja membawahkan:
- a. Kelompok Substansi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial;
 - b. Kelompok Substansi Persyaratan Kerja; dan
 - c. Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

h. 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.

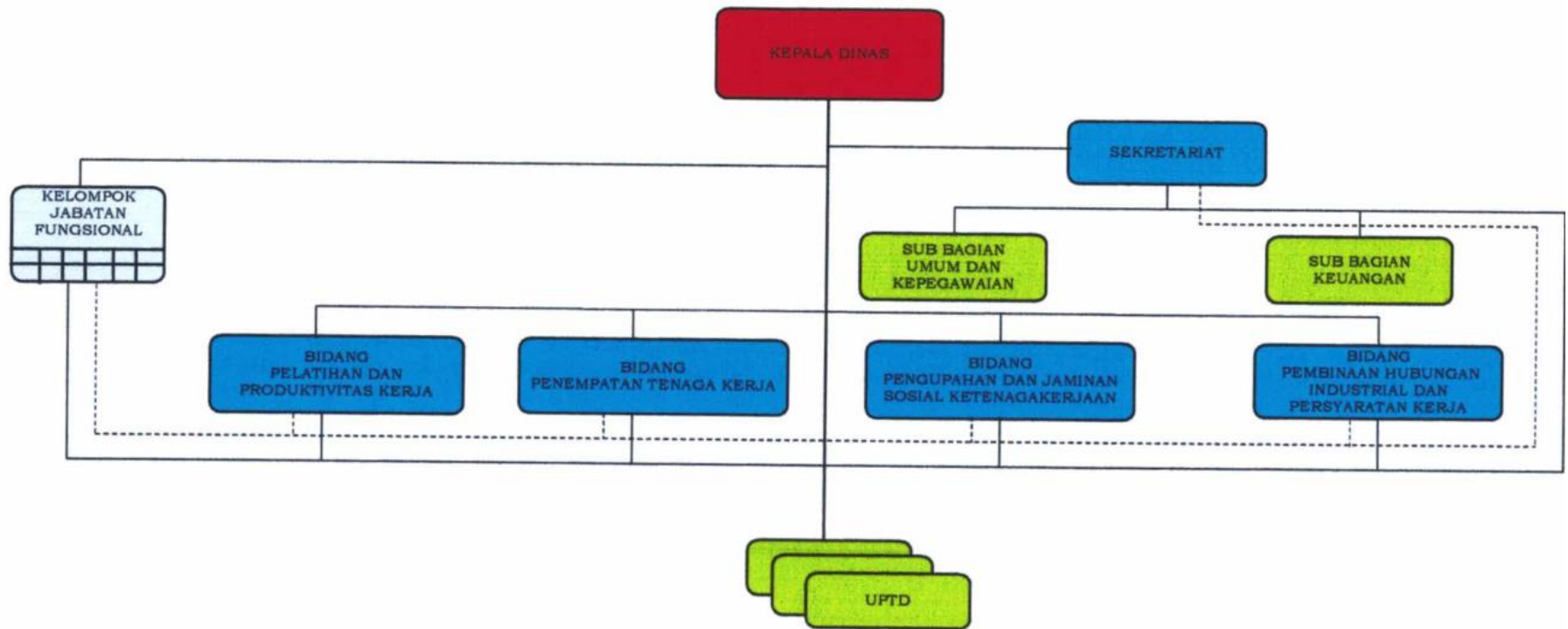
2.1.1.2 Struktur Organisasi

Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 55 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, struktur Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri atas:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Keuangan dan
3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja
5. Bidang Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
6. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Persyaratan
7. UPT Balai Latihan Kerja (BLK),
8. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana.



BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

2.1.2 Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

2.1.2.1 Sumber Daya Manusia

Susunan Kepegawaian Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung posisi Januari 2025 berjumlah 60 orang, laki-laki 40 orang dan perempuan 20 orang. Dari jumlah pegawai di atas terdiri dari satu orang pejabat struktural eselon II/b, Eselon III/a satu orang, jabatan eselon III/b sebanyak 1 orang, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a sebanyak 1 orang, serta IV/b ada 1 orang. Selain pejabat struktural terdapat pula beberapa jabatan fungsional sebanyak 19 orang terdiri dari; fungsional penyetaraan 5 orang, fungsional khusus 14 orang kemudian pelaksana 28 orang, PPPK 7 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2. 1 Daftar Pegawai Menurut Eselon

NO.	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	II/b	1 orang
2.	Sekretaris Dinas	III/a	1 orang
3.	Kepala Bidang	III/b	1 orang
4.	Pengawas/ Struktural	IV/a	1 orang
5.	Kepala Tata Usaha UPT	IV/b	1 orang
6.	Fungsional :		
	- Pengantar Kerja		4 orang
	- Mediator		8 orang
	- Ahli Pertama Pranata Komputer		1 orang
	- Instruktur Ahli Pertama		1 orang
7.	Fungsional Penyetaraan		
	- Pengantar Kerja		1 orang
	- Mediator		3 orang
	- Perencana Ahli Muda		1 orang
	- Instruktur Ahli Muda		1 orang
8.	Pelaksana		28 orang
9.	PPPK:		
	- Pengantar Ahli Pertama		7 orang
	Jumlah PNS		60 orang

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2025

Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung didominasi oleh golongan III, sebanyak 40 orang atau 66.67% dari jumlah seluruh pegawai, yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Daftar Pegawai Menurut Golongan

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	7 Orang
2.	Golongan III	40 Orang
3.	Golongan II	6 Orang
4	PPPK Golongan IX	7 Orang
	Jumlah	60 Orang

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker Tahun 2025

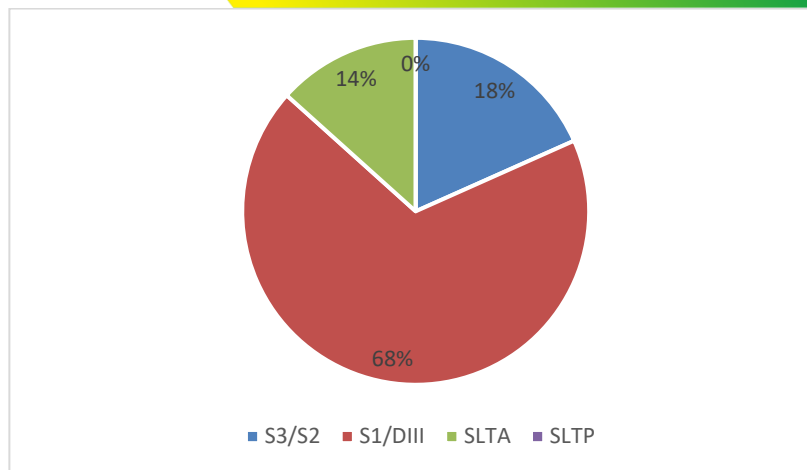
Apabila jumlah pegawai disusun berdasarkan pendidikan, maka dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. 3 Daftar Pegawai Menurut Pendidikan

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	S3	1 Orang
2.	S2	10 Orang
3.	S1	39 Orang
4.	D III	2 Orang
5.	SLTA	8 Orang
6.	SLTP	0 Orang
7.	SD	0 Orang
	Jumlah Pegawai (PNS)	60 Orang

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2025

Grafik di bawah ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Ketenagakerjaan sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1).



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	7 Orang	11.67%	S3/S2	11 Orang	18.33 %
Gol. III	40 Orang	66.67%	S1/DIII	41 Orang	68.33 %
Gol. II	6 Orang	10 %	SLTA	8 Orang	13.34 %
PPPK	7 Orang	11.66 %	SLTP	0 Orang	0%
Jumlah	60 Orang	100%	Jumlah	60 Orang	100%

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2025

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 6 orang dan yang berpendidikan SLTA 13.34%, sedangkan golongan III mencapai 66.67% serta berpendidikan S1/DIII mencapai 68.33%. Memperhatikan kuantitas kepangkatan yang didominasi oleh S1 (mencapai 68.33%) atau golongan III (66.67%) sudah seharusnya kualitas kinerjanya meningkat pula. Jika dilihat dari komposisi pegawai berdasarkan pendidikan, dengan demikian kekuatan sumber daya manusianya dapat dikatakan sangat baik, tetapi disisi lain umur kerja para pegawai Dinas Ketenagakerjaan pun sudah banyak yang mendekati

masa usia pensiun, sehingga jumlah sumber daya manusia tidak memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

2.1.2.2 Gedung dan Alat Perlengkapan Aparatur

Bangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berdiri di atas lahan yang luas tanah seluruhnya 9,167.99 m², bangunan 3 (tiga) lantai. Lantai pertama digunakan untuk ruang pelayanan umum, Auditorium, ruang mediasi, ruang pengaduan seluas 473.6 m², lantai kedua diperuntukan untuk 4 (empat) bidang yaitu : Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan persyaratan kerja, bidang pengupahan dan jaminan ketenagakerjaan, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, dan Bidang Penempatan Tenaga Kerja seluas 393.35 m²; Lantai tiga digunakan untuk ruang Sekretariat ; Ruang Kepala Dinas, ruang Sekretaris, ruang Kasubag dan UPT BLK secara rinci seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2. 5 Gedung / Bangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

NO	Gedung/bangunan	Luas	Keterangan
1.	Lantai Dasar/Basement	407,878 m ²	
	- Pos Satpam		1 ruang
	- Gudang		1 ruang
	- Mushola		1 ruang
	- Toilet Pria		1 ruang
	- Toilet Wanita		1 ruang
	- Parkir Motor		1 ruang
	- Parkir Mobil		1 ruang
2	Lantai 1	473.6 m ²	
	- Ruang Darmawanita		1 ruang
	- Pantry		1 ruang
	- Auditorium		1 ruang
	- Ruang Rapat		1 ruang
	- Ruang LKS		1 ruang
	- Ruang Laktasi		1 ruang
	- Ruang ULD		1 ruang
	- Free Function		1 ruang
	- Lobby		1 ruang
	- Pelayanan Umum		1 ruang
	- Ruang Mediasi		1 ruang
	- Ruang Pengaduan		1 ruang

	- Toilet Pria		1 ruang
	- Toilet Wanita		1 ruang
	- Toilet Difabel		1 ruang
3	Lantai 2	393.35 m ²	
	- Ruang Kepala Bidang		4 ruang
	- Ruang Kepala Subkor		12 ruang
	- Ruang Staf Setiap Bidang		4 ruang
	- Pantry		1 ruang
	- Toilet Pria		1 ruang
	- Toilet Wanita		1 ruang
	- Toilet Difabel		1 ruang
4	Lantai 3	256.85 m ²	
	- Ruang Kepala Dinas		1 ruang
	- Ruang Sekretaris Dinas		1 ruang
	- Ruang Kepala Sub Bagian		3 ruang
	- Ruang Staf Sekretariat		1 ruang
	- Ruang Kepala BLK + Staf		1 ruang
	- Pantry		1 ruang
	- Command Centre		1 ruang
	- Ruang Rapat		1 ruang
	- Arsip Digital		1 ruang
	- Ruang Server		1 ruang
	- Arsip Hard Copy		1 ruang
	- Ruang ATK		1 ruang
	- Resepsionis		1 ruang
	- Mushola		1 ruang
	- Toilet Pria		1 ruang
	- Toilet Wanita		1 ruang
	- Toilet Difabel		1 ruang
Total		1,779.841 m²	1 Gedung

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2025

Kendaraan dinas operasional roda empat yang digunakan para pejabat Dinas Ketenagakerjaan sebanyak 11 (sebelas) unit, kendaraan dinas operasional roda dua sebanyak 51 (lima puluh satu) 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.

2.1.2.3 Inovasi Dinas Ketenagakerjaan

Inovasi yang dikembangkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung adalah aplikasi New Bimma (Bandung Integrated Manpower Management Application), sebuah platform digital yang dirancang untuk memudahkan masyarakat dalam mengakses layanan ketenagakerjaan secara cepat, akurat, dan terintegrasi. Kehadiran aplikasi ini dilatarbelakangi oleh keterbatasan akses informasi mengenai lowongan kerja, pelatihan kerja, serta layanan antar kerja yang sebelumnya masih terbatas dan kurang efisien. Inovasi ini bertujuan meningkatkan akses masyarakat terhadap informasi ketenagakerjaan, menyediakan wadah digital terpadu, serta menghubungkan pencari kerja, perusahaan, dan Disnaker dalam satu ekosistem pelayanan.

Sejak awal dirintis pada tahun 2016 dengan nama Bimma, layanan ini hanya mencakup tiga aspek utama yaitu informasi lowongan kerja, penerbitan kartu AK-1 (kartu pencari kerja), dan layanan pelatihan. Transformasi signifikan terjadi pada tahun 2021, ketika Bimma berkembang menjadi New Bimma yang sepenuhnya berbasis digital. Hingga tahun 2024, New Bimma telah menyediakan lebih dari 20 layanan yang dapat diakses masyarakat, termasuk layanan pencari kerja, informasi pelatihan dan sertifikasi, perizinan lembaga pelatihan, pengesahan peraturan perusahaan, serta layanan pengaduan dan mediasi perselisihan hubungan industrial.

Keunggulan New Bimma terletak pada kemampuannya menghadirkan layanan publik ketenagakerjaan yang lebih efektif, efisien, dan transparan. Platform ini mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara cepat sekaligus menyediakan data pasar kerja yang lebih valid bagi pemerintah. Dengan fitur-fitur utamanya, aplikasi ini menjadi instrument penting untuk mendukung percepatan penanggulangan pengangguran, peningkatan kualitas tenaga kerja, serta penguatan tata kelola layanan ketenagakerjaan di Kota Bandung.

Dampak nyata dari implementasi New Bimma tercermin dari peningkatan akses dan kepuasan masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan. Hasil survei kepuasan tahun 2024 dan 2025 menunjukkan tren positif, yang memperlihatkan bahwa inovasi ini efektif dalam memberikan solusi bagi pencari kerja maupun perusahaan. Untuk menjaga keberlanjutan inovasi, Disnaker menempuh langkah-langkah strategis yang meliputi penguatan kelembagaan dengan peningkatan

kapasitas SDM melalui pelatihan digital, serta evaluasi dan pengembangan sistem berbasis feedback masyarakat. Inovasi ini juga diperkuat melalui jejaring kemitraan lintas daerah dan penguatan infrastruktur digital serta keamanan data. Dengan strategi tersebut, New Bimma diharapkan terus bertransformasi secara adaptif sesuai kebutuhan masyarakat dan dinamika ketenagakerjaan di masa mendatang.

2.1.3 Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja PD berdasarkan sasaran/target Renstra SKPD periode sebelumnya, menurut Standar Pelayanan Minimal untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan SKPD lainnya yang telah diratifikasi oleh pemerintah daerah, yaitu Indikator Kinerja RPJMD, Indikator Kinerja Utama, dan Indikator Kinerja Kunci dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan. Apabila 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.

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. Pencapaian kinerja pelayanan terhadap publik Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung tertuang dalam Tabel 2.6 dan Tabel 2.7 dibawah.



Tabel 2. 6 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2020-2024

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- (%)				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	--	--	10.26	8.34	11.08	10.86	10.26	9.27	11.19	11.46	9.55	8.83	7.4	134.17	103.43	87.94	86.06	79.83
2	Persentase Pencari Kerja terdatar yang Ditempatkan	40	--	46.15	45.56	45.65	45.90	46.15	50	45.54	58.44	47.12	59.72	62.35	100.53	128.27	103.22	130.11	124.7
3	Persentase Pengangguran yang Kompeten dan ditempatkan	-	-		9.38	N/A	N/A	N/A	N/A	6.40	N/A	N/A	N/A	N/A	68.23	N/A	N/A	N/A	N/A
4	Cakupan Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	60	-		N/A	60	60	60	N/A	N/A	87	94.98	63.66	N/A	N/A	145.00	158.30	106.10	N/A
5	Cakupan tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60			N/A	60	60	60	N/A	N/A	100	100	100	N/A	N/A	166.67	166.67	166.67	N/A
	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	-	-		N/A	N/A	N/A	N/A	7	N/A	N/A	N/A	N/A	7.5	N/A	N/A	N/A	N/A	107.14

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



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- (%)				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
6	Jumlah Lowongan Kerja				9,900 orang	10,100 orang	10,300 orang	10,500 orang	9,000 orang	5,556 orang	9,900 orang	13,013 orang	12,727 orang	19,868 orang	56.12	98.02	126.34	121.21	220.76
7	Jumlah Dokumen Tenaga Kerja				-	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	-	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	2 dokumen	-	100.00	100.00	100.00	100.00
8	Cakupan Kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	50	--	50	58	50	50	50	50	58.46	62.28	66	58.92	90.79	100.79	107.38	132.00	117.84	181.58
9	Cakupan Pekerja/buruh yang menjadi peserta jamsostek aktif	50			N/A	N/A	50	50	50	N/A	N/A	98.59	58.03	68.29	N/A	N/A	197.18	116.06	136.58
10	Indeks Kepuasan Masyarakat				79.25	83	84	85	85	82.19	87.20	88.84	88.45	88.31	103.71	105.06	105.76	104.06	103.89
11	Presentase Pelayanan Administrasi Perkantoran				N/A	100	100	100	100	N/A	100	100	94.74	100	N/A	100.00	100.00	94.74	100.00

Sumber Data : Sub Bagian Keuangan dan Program Disnaker



Tabel 2. 7 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2020-2024

Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Pada Tahun ke-				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
JUMLAH BELANJA	27,915,128,22 9.01	26,399,242,05 1.00	36,881,805,70 7.00	82,279,691,11 6.00	112,432,847,05 0.00	21,878,567,02 0.00	22,988,783,02 8.00	34.068.670.25 0,00	76,463,878,28 8.00	106,208,114,04 7.00
BELANJA OPERASI	27,883,180,72 9.01	25,612,435,69 1.00	36,522,379,33 0.00	62,707,729,27 9.00	106,342,939,32 4.80	21,807,703,44 0.00	22,219,543,02 8.00	33,711,795,85 0.00	58,048,683,38 8.00	100,426,510,04 6.00
1. Belanja Pegawai	12,413,083,48 3.01	11,530,875,69 8.00	13,758,281,54 9.00	14,340,481,74 9.00	13,182,229,766. 00	11,141,939,68 0.00	9,871,750,150. 00	12,175,634,78 1.00	11,592,492,45 5.00	12,131,423,563. 00
2. Belanja Barang dan jasa	15,420,097,24 6.00	14,081,559,99 3.00	22,404,671,40 4.00	48,319,445,53 0.00	93,064,177,358. 80	10,665,763,76 0.00	12,347,792,87 8.00	21,536,161,06 9.00	46,456,190,93 3.00	88,295,086,483. 00
3. Belanja Hibah	0.00	0.00	0.00	47,802,000.00	96,532,200.00	0.00	0.00	0.00	47,802,000.00	96,532,200.00
BELANJA MODAL	81,947,500.00	786,806,360.0 0	359,426,377.0 0	19,571,961,83 7.00	6,089,907,725.2 0	70,863,580.00	769,240,000.0 0	356,874,400.0 0	18,367,392,90 0.00	5,831,604,001.0 0
1. Belanja Modal Peralatan dan mesin	81,947,500.00	786,806,360.0 0	259,844,682.0 0	2,582,880,147. 00	5,812,949,405.2 0	70,863,580.00	769,240,000.0 0	258,683,800.0 0	2,529,423,100. 00	5,556,404,790.0 0
2. Belanja Modal Gedung dan Bangunan	0.00	0.00	99,581,695.00	16,989,081,69 0.00	225,940,500.00	0.00	0.00	98,190,600.00	15,837,969,80 0.00	225,199,211.00
3. Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	0.00	0.00	0.00	0.00	51,017,820.00	0.00	0.00	0.00	0.00	50,000,000.00



Uraian	Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke - (%)					Rata-rata Pertumbuhan (%)		
	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
JUMLAH BELANJA	78.38	87.08	92.37	92.93	94.46	57,181,742,830.60	52,321,602,526.60	91.50
BELANJA OPERASI	78.21	86.75	92.30	92.57	94.44	51,813,732,870.76	47,242,847,150.40	91.17
1. Belanja Pegawai	89.76	85.61	88.50	80.84	92.03	13,004,990,449.00	11,382,648,125.80	87.53
2. Belanja Barang dan jasa	69.17	87.69	96.12	96.14	94.88	38,657,990,306.36	35,860,199,024.60	92.76
3. Belanja Hibah	-	-	-	100.00	100.00	9,560,400	9,560,400	100.00
BELANJA MODAL	86.47	97.77	99.29	93.85	95.76	5,378,009,959.84	5,079,194,976.20	94.44
1. Belanja Modal Peralatan dan mesin	86.47	97.77	99.55	97.93	95.59	1,904,885,618.84	1,836,923,054.00	96.43
2. Belanja Modal Gedung dan Bangunan	-	-	98.60	93.22	99.67	3,462,920,777.00	3,187,232,080.00	92.04
3. Belanja Modal dan Aset Tetap Lainnya	-	-	-	-	98.00	10,203,564.00	10,000,000.00	98.00

Sumber Data : Sub Bagian Keuangan Disnaker

2.1.3.1 Kinerja Pelayanan Keuangan

Jumlah APBD Dinas Ketenagakerjaan setiap tahunnya rata-rata meningkat terus, paling signifikan adalah penambahan anggaran dari tahun 2022 ke tahun 2023 yaitu sebesar 123,09% seperti terlihat pada tabel 2.7 di atas, angka ini merupakan penambahan anggaran untuk program dan kegiatan pelayanan publik, prioritas pada program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, serta program penempatan kerja. Realisasi belanja Dinas Ketenagakerjaan selama periode 2020-2024 trennya naik, realisasi belanja digunakan untuk keperluan belanja operasional dan belanja modal. Tingkat capaian realisasi terhadap anggaran menurut urusan dan non urusan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2019 sampai dengan 2024 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. 8 APBD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2019-2024

Tahun	Jumlah	Non Urusan	Urusan Wajib	
			Peningk.Prod. & Penempatan	Perlindungan Ketenagakerjaan
2019	43,964,491,769.93	34,946,541,605	6,455,348,299	2,562,601,866
2020	27,915,128,229.01	15,732,832,258.01	10,920,793,221	1,261,502,750
2021	26,399,242,051.00	16,591,928,821	8,201,189,255	1,392,468,225
2022	36,881,805,707.00	17,792,205,289	17,471,836,168	1,617,764,250
2023	82,279,691,116.00	39,021,835,784	39,427,690,586	3,830,164,746
2024	112,432,847,050.00	29,119,725,898	78,842,224,577	4,470,896,575

Sumber Data : Sub Bagian Keuangan Disnaker 2025

2.1.3.2 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

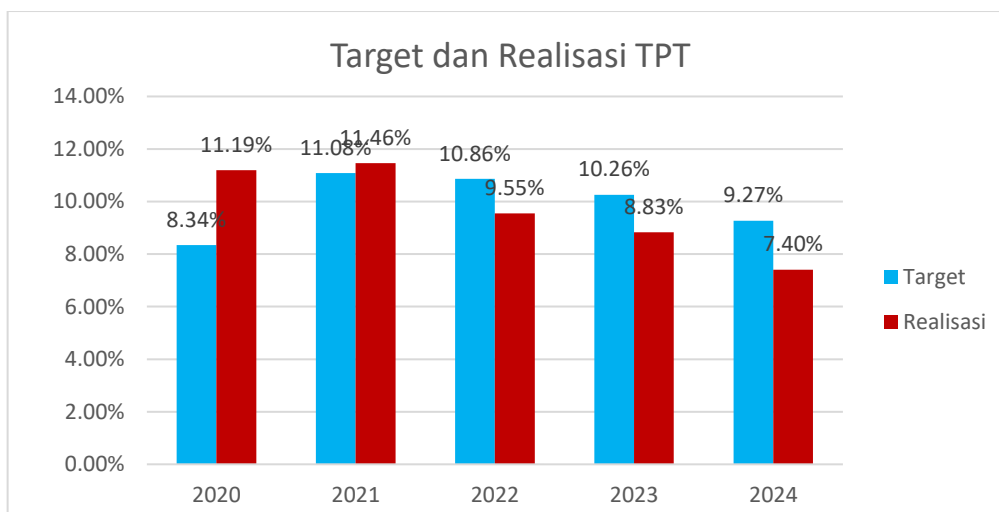
Penyelenggaraan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan selain kinerja anggaran juga kinerja program kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Pencapaian kinerja pelayanan secara keseluruhan indikator sasaran telah melampaui capaian target RENTRA Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung 2018-2023. Hal ini berkontribusi pada capaian RPJMD Kota Bandung.

Kinerja program kegiatan tersebut menurut Standar Pelayanan Minimal untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan SKPD

lainnya yang telah diratifikasi oleh pemerintah daerah, yaitu Indikator Kinerja RPJMD, Indikator Kinerja Utama, dan Indikator Kinerja Kunci.

2.1.3.2.1.1 Indikator RPJMD

Indikator Kinerja Utama Kota Bandung telah ditetapkan sesuai sasaran indikator kinerja (outcomes) yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Kota Bandung Urusan Ketenagakerjaan dalam Sasaran RPJMD 2018-2023 dan RPD 2024-2026, yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka. Tren pengangguran Kota Bandung rentang waktu 2020-2024 seperti grafik dibawah ini ;



Sumber data: BPS Kota Bandung Tahun 2020-2024

Grafik 2. 2 Target dan Realisasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Data di atas memperlihatkan tren pengangguran rentang waktu Tahun 2020 – 2024 trennya turun. Dari tahun 2020 ke 2021 naik sebesar 10.64%. Tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar 11.19%, sebagai akibat Adanya pandemi Covid-19, jumlah lowongan pekerjaan mengalami penurunan, peningkatan jumlah pengangguran dikarenakan banyak masyarakat yang terdampak COVID-19. Mulai dari yang dirumahkan, pengurangan jam kerja, hingga benar-benar tidak lagi bekerja, pada tahun 2021 terjadi peningkatan Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT sebesar 11.46% lebih tinggi dari target tahun 2021 sebesar 11.08% atau capaian kinerja sebesar 96.57%. dikarena sektor-sektor usaha belum membuka kembali usahanya secara normal. Pada Tahun 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka turun 9.55% mengalami penurunan sebesar 1.91 poin atau capaian kinerja 112.06 %. Tahun 2023 turun kembali menjadi 8.83 %

walaupun tidak signifikan dengan capaian kinerja 113.94%. Jumlah angkatan kerja yang berstatus pengangguran pada tahun 2023 adalah 116.4 ribu orang. Jika dibanding dengan tahun 2022 (137.1 ribu orang) maka jumlah pengangguran di Kota Bandung tahun 2023 berkurang 20.7 ribu orang, sedangkan komposisi angkatan kerja Tahun 2023 terdiri dari 1,202.5 ribu orang penduduk yang bekerja dan 116.4 ribu orang pengangguran. Apabila dibandingkan Agustus 2022, jumlah angkatan kerja menurun sebanyak 116.7 ribu orang. Penduduk bekerja turun sebanyak 96.0 ribu orang, sementara pengangguran turun sebanyak 20.7 ribu orang (BRS Kota Bandung 2023).

TPT hasil Sakernas Agustus 2024 sebesar 7.40 persen. Hal ini berarti dari 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar tujuh sampai delapan orang penganggur. Pada Agustus 2024, TPT mengalami penurunan sebesar 1.43 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2023 (8.83 persen). Penurunan angka pengangguran tersebut merupakan hasil dari upaya Pemkot Bandung bersama Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) dalam menyediakan lapangan kerja dan mendukung pembentukan wirausaha baru. Ada dua strategi utama Pemkot Bandung untuk mengatasi pengangguran. Strategi pertama adalah pengembangan wirausaha baru. Selain itu membaiknya kegiatan pariwisata pengaruh positif untuk pertumbuhan ekonomi Kota Bandung. Meningkatnya jumlah wisatawan yang berkunjung ke Kota Bandung pasca pandemi Covid 19 memberikan multiplier efek yang menggerakkan berbagai sektor perekonomian di Kota Bandung. Khususnya jasa pariwisata, perdagangan, hiburan, dan KUKM. Meningkatnya permintaan terhadap barang dan jasa mendorong peningkatan produksi yang menyerap tenaga kerja. Sehingga Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2024 menurun jika dibandingkan tahun 2023.

Struktur umur merupakan informasi yang sangat penting berkaitan dengan penurunan TPT dan menentukan tingkat capaian pembangunan di Kota Bandung. Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Bandung pada Tahun 2024 berdasarkan data Badan Pusat Statistik adalah sebanyak 1.994.600 Orang, dari jumlah tersebut angkatan kerja sebanyak 1.354.900 orang, dan yang bekerja jumlahnya mencapai 1.254.600 orang, berarti Tingkat Kesempatan Kerja di Kota Bandung sebesar 92,60% atau Tingkat Pengangguran Terbuka 7,40%. Berikut ini disajikan tabel data indikator makro ketenagakerjaan di Kota Bandung :

Tabel 2. 9 Perkembangan Data Indikator Makro Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2020 – 2024

Indikator	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK)	Jiwa	2,032,099	2,050,398	2,067,940	1,969,500	1,994,600
Jumlah Angkatan Kerja	Jiwa	1,314,930	1,339,128	1,435,640	1,318,900	1,354,900
Jumlah Bekerja	Jiwa	1,167,849	1,185,623	1,298,540	1,202,500	1,254,600
Jumlah Penganggur	Jiwa	147,081	153,505	137,100	116,430	100,300
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	11.19	11.46	9.55	8.83	7.40
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	%	88.81	88.53	90.45	91.17	92.60
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	64.71	65.31	69.42	66.97	67.93
Persentase Tenaga Kerja Formal	%	58.26	57.78	59.05	61.23	56.54
Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja	%	(0.385)	3.087	0.84	13.49	1.44

Sumber Data : BPS Kota Bandung Tahun 2020-2024

Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Bandung menurut sumber data dari BPS Kota Bandung selama kurun waktu 2020-2023 mengalami kenaikan. PUK Kota Bandung dari tahun 2023 ke 2024 mengalami kenaikan sebesar 1,27% dan dari tahun 2022 ke 2023 mengalami penurunan 4,76% menurunnya PUK salah satu faktornya karena dampak dari Covid 19 dimana masih banyak perusahaan yang belum membuka usahannya sehingga terbatas lapangan kerja. Tabel di bawah memuat gambaran secara lengkap mengenai PUK di Kota Bandung selama kurun waktu 2020 – 2024.

Tabel 2. 10 Perkembangan Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kota Bandung Tahun 2020-2024

2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5
2,032,099	2,050,398	2,067,940	1,969,500	1,994,600

Sumber Data : BPS Kota Bandung Tahun 2020-2024

Berdasarkan golongan usia, pada tahun 2024 jumlah angkatan kerja terbanyak berada pada usia sekitar 20-24, sedangkan penduduk terbanyak yang bekerja ada pada usia sekitar 25-29, dan jumlah pengangguran terbanyak di usia sekitar 20-24. Tabel dibawah menjelaskan jumlah penduduk Angkatan Kerja, Bekerja dan Pengangguran berdasarkan usia, seperti tabel di bawah :

Tabel 2. 11 Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja dan Pengangguran di Kota Bandung menurut golongan Umur pada Tahun 2024

Usia	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran
15-19	42,550	29,233	13,317
20-24	175,089	139,430	35,659
25-29	171,110	159,959	11,151
30-34	157,842	151,499	6,343
35-39	148,540	141,637	6,903
40-44	154,049	150,104	3,945
45-49	150,671	135,252	15,419
50-54	121,961	116,145	5,816
55-59	98,250	96,493	1,757
60+	134,819	134,819	0
Total	1,354,881	1,254,571	100,310

Sumber data: BPS Provinsi Jawa Barat Tahun 2024

2.1.3.2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator kinerja (outcomes) yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Presentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan 2018-2023 dan Prosentase Tenaga Kerja yang bekerja 2024-2026. Capaian Indikator Kinerja Utama 2020-2024.

Tabel 2. 12 Capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Berdasarkan Indikator Target Sasaran dan Program Renstra yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	INDIKATOR KINERJA	2020	2021	2022	2023	2024
1	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan	58.44%	47.12%	59.72%	62.09%	-
2	Persentase Tenaga Kerja yang Bekerja	-	-	-	-	63.09%

Sumber data : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, 2025

Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029 berubah menjadi Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan. Indikator Kinerja Utama (IKU) persentase tenaga kerja yang ditempatkan dan persentase tenaga kerja yang bekerja sudah tidak dilakukan pengukuran di tahu 2025-2029. Dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) didukung oleh Program antara lain Program Perencanaan Tenaga Kerja, Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Kerja dan

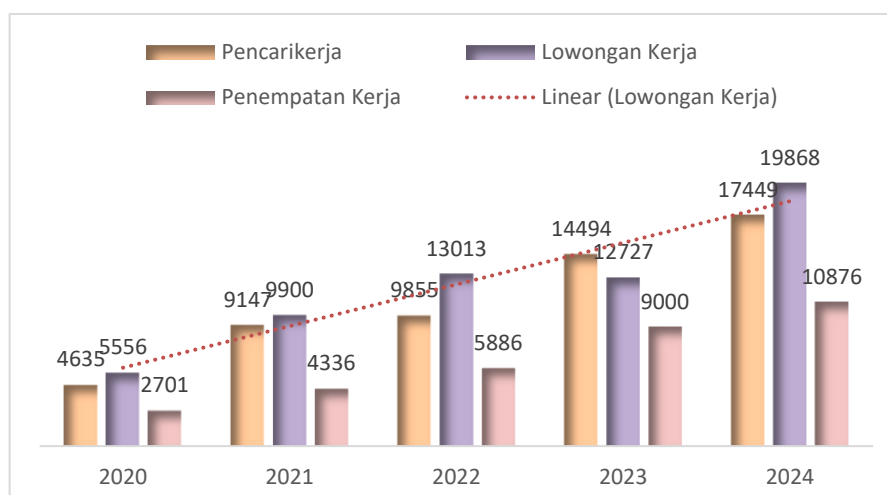
Program Hubungan Industrial. Pencapaian kinerja program selengkapnya pada tabel 2.6 di atas, Indikator-indikator tersebut mengalami perubahan 2021-2023 dan RPD 2024-2026, dalam pencapaian kinerja indikator program tersebut didukung oleh ketercapaian indikator kegiatan, seperti Tabel dibawah ini menginformasikan Data Penempatan, Pencari Kerja, Lowongan Kerja, Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Tenaga Kerja Asing dan Padat Karya yang berkontribusi pada ketercapaian program penempatan tenaga kerja Kota Bandung Tahun 2020 – 2024 :

Tabel 2. 13 Perkembangan Data Penempatan, Pencari Kerja, Lowongan Kerja, PMI, Tenaga Kerja Asing dan Padat karya Kota Bandung Tahun 2020 – 2024

Indikator	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Penempatan Tenaga Kerja	Orang	2,701	4,336	5,886	9,000	10,876
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar	Orang	4,635	9,147	9,855	14,494	17,450
Jumlah Lowongan Kerja	Loker	5,556	9,900	13,013	12,727	19,868
Jumlah Pekerja Migran Indonesia	Orang	17	40	147	205	139
Jumlah Tenaga Kerja Asing	Orang	119	73	89	169	96
Jumlah Peserta Padat Karya	Orang		0	1840	2654	4450

Sumber: AKAN Kemenaker dan Disnaker Kota Bandung (Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas periode waktu 2020 – 2024 Jumlah Penempatan, Pencari kerja terdaftar dan jumlah lowongan kerja trennya naik. Tahun 2022 ke Tahun 2023 kenaikannya cukup tinggi yaitu 52.9% atau 3,114 orang. Seperti digambarkan dalam grafik di bawah :



Grafik 2. 3 Perbandingan Pendaftar Pencari kerja, Lowongan Pekerjaan dan Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2020 – 2024

Kenaikan tersebut dikarenakan perusahaan-perusahaan pasca covid-19 telah membuka kembali usahanya diperbagai sektor. Walaupun penempatan trennya naik tetapi antara jumlah loker yang ada bila dibanding dengan jumlah penempatan hanya 50 persen, ada ketidak seimbangan antara lowongan pekerjaan atau skill mismatch. Ketidak seimbangan antara lowongan kerja pada tahun 2024 sebanyak 19.868 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 orang 17.449, dibuktikan dengan penyerapan AKAN dan AKL sejumlah 10.876 pekerjaan, hal ini disebabkan adanya ketidak sesuaian 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. 14 Data Perkembangan Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2024

NO	URAIAN	EXISTING TAHUN 2024	SATUAN
1.	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar :		Orang
	- SD	41	
	- SMP	124	
	- SMA, Mad. Aliyah	5.841	
	- SMK	5.011	
	- D1 & D2	285	
	- D3	2.353	
	- S1	3.680	
	- S2 & S3	115	
2.	Jumlah Penempatan Kerja		Orang
	- AKL	10.871	
	- AKAD	0	
	- AKAN	139	
3.	Jumlah PPTKIS		Perusahaan

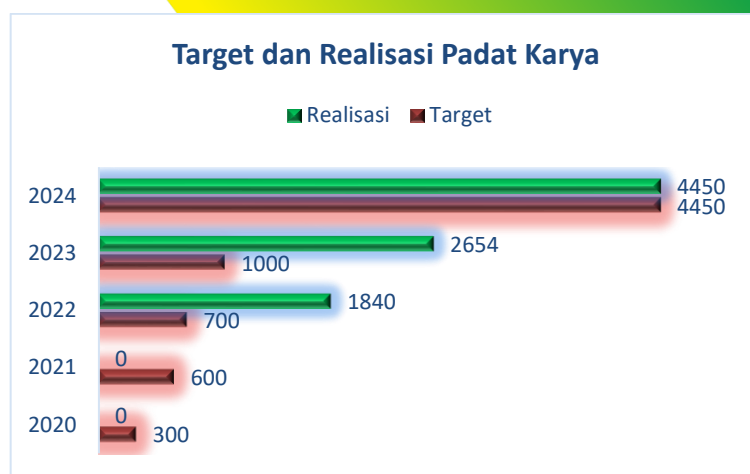
Sumber data : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025, diolah

Untuk penempatan Antar kerja antar Negara (AKAN) 2020-2024 berdasarkan tabel 2.14 di atas ada penempatan walaupun tidak signifikan tapi trennya naik walaupun Tahun 2024 turun dibanding tahun 2023, Pekerja Migran Indonesia (PMI) dari Kota Bandung, mayoritas bekerja di sektor formal, yaitu pekerjaan yang memiliki kontrak yang jelas seperti bekerja di sektor manufaktur.



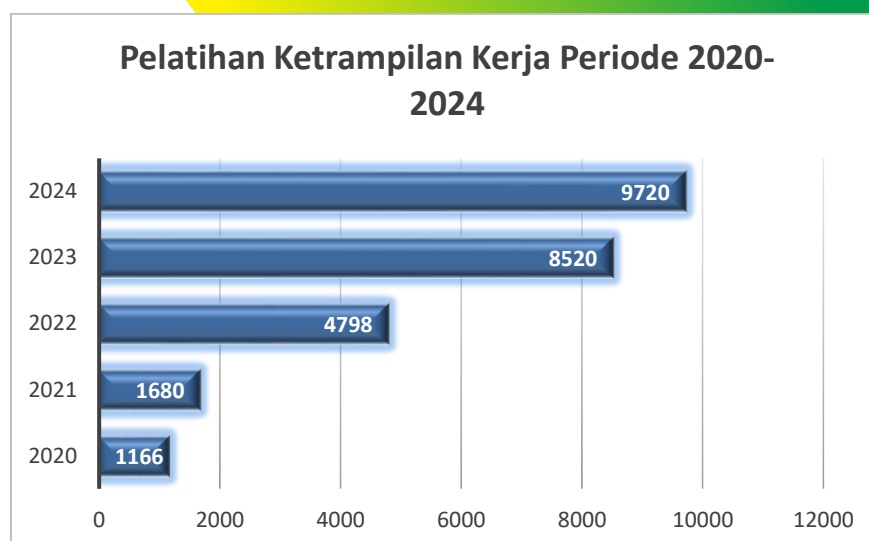
Grafik 2. 4 Pekerja Migran Indonesia (PMI) Kota Bandung Tahun 2020 – 2024

Selain PMI kegiatan yang berkontribusi pada kinerja penempatan adalah padat karya, kegiatan Padat Karya kegiatan yang menyerap tenaga kerja secara masif pada waktu tertentu atau menyediakan lapangan kerja sementara bagi masyarakat penganggur dan setengah penganggur sekaligus menyediakan sarana dan prasarana penunjang akses ekonomi untuk meningkatkan perekonomian masyarakat. Tahun 2020-2021 tidak ada realisasi dikarena dampak dari pandemic COVID 19 dimana kegiatan yang melibatkan massa diberhentikan. Pada 2022-2024 berdasarkan tabel 2.14 di atas capaian padat karya sangat signifikan kegiatan padat karya tahun 2022 sasarannya untuk membantu masyarakat yang terdampak kenaikan harga BBM. Kegiatan padat karya juga berkontribusi pada pengurangan kemiskinan, padat karya di Kota Bandung Pesertanya 70 persen dari data DTKS. Grafik di bawah ini menginformasikan data padat karya



Grafik 2. 5 Target dan Realisasi Padat karya Tahun 2020 – 2024

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 Ketenagakerjaan, dengan berbagai kegiatan pelatihan kerja yaitu pelatihan berbasis kompetensi maupun pelatihan kewirausahaan, pemagangan dalam negeri dan uji kompetensi. Pelatihan berbasis kompetensi : Desain grafis, Programmer, Las Listrik, Bahasa Inggris, Marketing, Pekerja Bangunan, Housekeeping, FB service, adm perkantoran Jr web programmer, pastry Bakery, teknisi perpajakan, Teknisi Akutansi Pratama dan tata Busana Tata boga (katering, *Pastry*). Pelatihan kewirausahaan; daur ulang, border, hantaran, menjahit, service handphone, tata rias wajah/rambut/pengantin/spa, sablon, design grafis, photography, broadcasting, pembuatan boneka, Catering, Barista, Pastry, membatik, patchwork. Pemagangan dalam negeri; PT Lottemart, Indonesia Festival City Link, Lottermart Supermarket BEC, PT Lotte Shopping Indonesia dan Aston Pasteur HotelLotte Mart, Horison, Grand Pasundan onvension, Haris, Mercure Grand, Fave Hotel Braga, sariater camboti. Uji Kompetensi ; Tata rias pengantin sunda singer Muslim Gaun Panjang, Metodologi 3, Metodologi 4, house keeping, FB product dan fotografi junior. Jumlah setiap tahun sebagaimana digambarkan grafik di bawah ini :



Grafik 2. 6 Pelatihan Keterampilan Kerja Yang dilaksanakan: Pelatihan Berbasis Kompetensi, pemagangan, uji kompetensi dan Wirausaha Baru Tahun 2020-2024

Untuk Jenis pelatihan yang dilaksanakan bagi pencari kerja dan tenaga seperti seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2. 15 Data Program Pelatihan yang dilaksanakan tahun 2020-2024

Jenis Pelatihan	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Pelatihan Berbasis Kompetensi						
- Pelatihan Klaster Kompetensi	Orang	320	260	160	160	460
- Uji Kompetensi	Orang	206	100	60	200	220
- Pemagangan dalam Negeri	Orang	100	80	408	200	260
Pelatihan Wirausaha Baru	Orang	540	1240	4170	7960	8780

Sumber data : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025, diolah

Dalam upaya Tingkat Perlindungan Tenaga kerja perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada perusahaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Pencapaian kinerja program Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, sebagaimana pada tabel di bawah ini yang menyajikan beberapa indikator

ketenagakerjaan terkait hubungan industrial dan kesejahteraan di Kota Bandung :

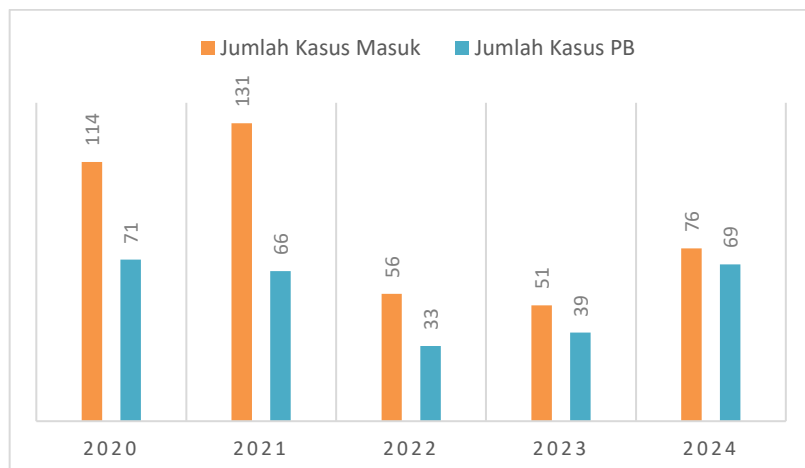
Tabel 2. 16 Perkembangan Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahun 2020-2024

Indikator	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama	Kasus	71	66	33	39	69
Jumlah Kasus tercatat	Kasus	114	131	56	51	76
Jumlah Pekerja/Buruh yang masuk jamsostek	Presentase	n/a	n/a	98,59	58,03	90,79
Jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	Perusahaan	1.804	1.853	2.023	2.163	2.343
Jumlah perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Perusahaan	12	18	21	25	30
Jumlah perusahaan yang memiliki LKS Bipartit	Perusahaan	49	60	75	91	101

Sumber data : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025, diolah

Masalah hubungan industrial di Kota Bandung, seperti halnya di daerah lain, mencakup berbagai sengketa antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan ini bisa beragam, mulai dari masalah hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, hingga konflik antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Berdasarkan tabel 2.16 di atas Tahun 2021 banyak kasus yang tercatat tetapi kasus yang bisa diselesaikan secara bipartite persentasenya menurun disebabkan kasus yang terdaftar bobot masalahnya sangat berat dan memerlukan waktu untuk menyelesaikannya, upaya penyelesaian perselisihan melalui berbagai mekanisme, termasuk perundingan bipartit, mediasi, dan bahkan hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial. Grafik di bawah ini menggambarkan penanganan penyelesaian

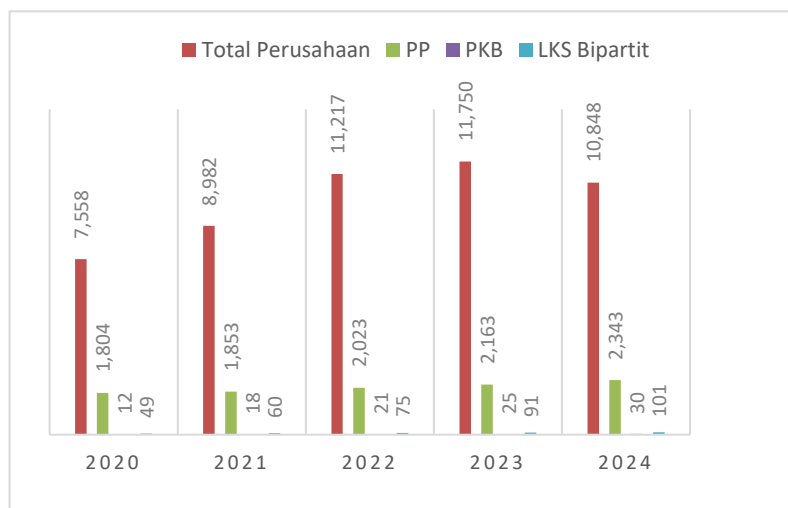
perselisihan hubungan industrial yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung selama tahun 2020 - 2024 :



Grafik 2. 7 Perkembangan Penyelesaian Kasus PHI Tahun 2020 – 2024

Permasalahan ketenagakerjaan tidak lepas dari menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit) di perusahaan.

Grafik di bawah ini menggambarkan perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak di perusahaan Bandung selama tahun 2020 - 2024:



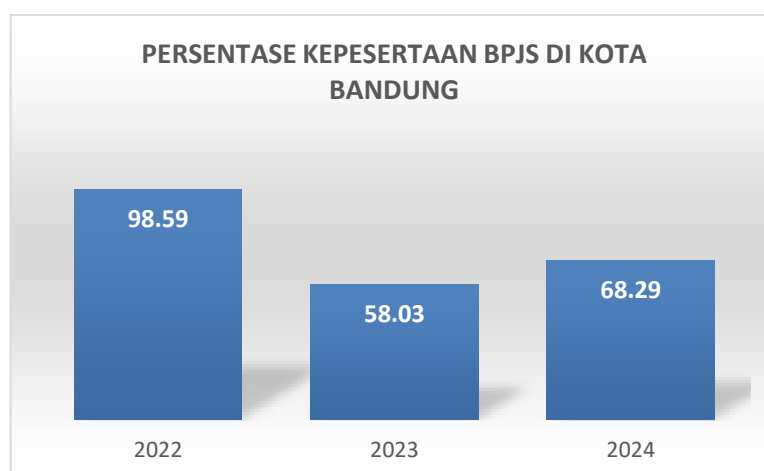
Grafik 2. 8 Perbandingan Total Perusahaan yang Telah Memiliki PP, PKB dan LKS Bipartit

Berdasarkan grafik di atas jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit) masih sangat sedikit bila dibandingkan dengan jumlah perusahaan. Peraturan Perusahaan dapat menjadi instrumen yang bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang

harmonis dan melindungi hak-hak pekerja. Selanjutnya sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pekerja dalam rangka memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, Dinas Ketenagakerjaan 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.

Tabel 2. 17 Kepesertaan Program Jaminan Sosial dan SJSN Ketenagakerjaan di Kota Bandung

Indikator	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	n/a	n/a	n/a	368.188	464.207
Jumlah Peserta Program SJSN Ketenagakerjaan (Formal)	n/a	n/a	n/a	405.548	380.099
Jumlah Peserta Program SJSN Ketenagakerjaan (Formal)	n/a	n/a	n/a	33.352	56.060



Grafik 2. 9 Kepesertaan Tenaga Kerja yang menjadi anggota Jamsostek Tahun 2022-2024

Selain Jamsostek penetapan UMK sebagai upaya meningkatkan bagi kesejahteraan pekerja. Upah Minimum Kota (UMK) memiliki beberapa pengaruh signifikan terhadap pekerja dan perekonomian secara keseluruhan. Secara umum, UMK bertujuan untuk memberikan jaminan

penghasilan minimum bagi pekerja, meningkatkan daya beli, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, dampaknya juga bisa bervariasi tergantung pada kondisi ekonomi lokal dan sektor industri. 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). Penentuan Upah Minimum Kota Bandung (UMK) dilakukan melalui mekanisme Dewan Pengupahan Kota (DPK) Bandung.

Tabel 2. 18 Perkembangan Upah Minimum Kota Bandung Tahun 2019 – 2024

NO	URAIAN	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Upah Minimum Kota (UMK)	3.339.580	3.623.778	3.742.276	3.774.860	4.048.462,69	4.209.309

Sumber data : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, 2025 (diolah)

2.1.3.2.3 Indikator Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan

Tabel 2. 19 Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Berdasarkan Indikator Standar Pelayanan Minimal Tahun 2020-2024

NO	JENIS PELAYANAN DASAR	INDIKATOR KINERJA	Capaian Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Pelayanan Pelatihan kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	n/a	87%	94,98%	100%	104,55%
		Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	n/a	100%	100%	100%	100%

2	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	58,44%	47,12%	59,72%	62,09%	63,09%
3	Pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	62,28%	50,38%	58,93%	76,47%	90,79%
4	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	n/a	n/a	98,59%	58,03%	68,30%

Sumber data : Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025, diolah

2.1.3.2.4 Indikator Kinerja Kunci

Tabel 2. 20 Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Berdasarkan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2020-2024

NO.	URUSAN	IKK	Capaian Kinerja					
			2020	2021	2022	2023	2024	
12	Urusan Wajib							
	Ketenagakerjaan	1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	4.82%	100%	90,48%	71,43%	100%
		2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	9,13%	12,69%	27.01%	29,50%	64,15%
		3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp.146,886	Rp.162,905	Rp.162,682		139.831,81
		4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	73,82%	66,29%	70,18%	26,69%	2,23%
		5	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	58,44%	47,12%	59,72%	62,09%	62,35%

	(Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi					
--	--	--	--	--	--	--

2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai sasaran layanan berdasarkan undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia
4. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
6. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh
7. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
8. Pencari Kerja adalah angka angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
9. Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah provinsi/Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan
10. Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah
11. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia
12. Penyandang disabilitas
13. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah Instansi pemerintah' badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan.

2.1.5 Mitra Dalam Pemberian Pelayanan Ketenagakerjaan

Potensi Sumber Ketenagakerjaan yang dibina Dinas Ketenagakerjaan sebagai mitra strategis dalam penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan, terdiri dari:

1. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah Instansi pemerintah badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan.
2. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah Lembaga yang melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi yang memenuhi syarat dan telah memperoleh lisensi dari BNSP.
3. Dewan Pimpinan Daerah Perkumpulan Profesi Instruktur Seluruh Indonesia (DPD P2ISI) adalah DPD yang memiliki tugas memfasilitasi pengembangan profesionalisme instruktur, menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan sertifikasi serta menjembatani komunikasi antara anggota dan pihak terkait serta meningkatkan kualitas instruktur dan pelatihan yang diberikan serta memperkuat jejaring antar instruktur.
4. Human Resources Management Association (HRMA) berfokus pada pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, management kinerja, kompensasi dan hubungan karyawan, HRMA juga berperan dalam memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan ketenagakerjaan.
5. Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja di dalam negeri kepada alumninya. (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja).
6. Pendamping Penyandang Disabilitas, merupakan bagian dari unit layanan disabilitas di luar kedinasan (ex officio). Ditunjuk berdasarkan SK Kepala Dinas yang diperbaharui 2 tahun sekali.
7. Badan penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
8. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi



- hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
9. Dewan Pengupahan (DPK) adalah Dalam Keputusan Presiden ini yang dimaksud dengan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit; Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri.
 10. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
 11. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik.
 12. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) DPMPTSP yang memiliki tujuan meningkatkan investasi di Kota Bandung baik dari sektor swasta, lokal maupun asing, yang dapat membuka peluang kerja di Bandung. DPMPTSP juga dapat membantu mensinkronkan investasi di Kota Bandung dengan kebutuhan tenaga kerjanya, membantu Disnaker menyelaraskan program pelatihan dengan permintaan industri. DPMPTSP dapat menjadi jembatan antara Disnaker dan investor untuk program magang, transfer skill, dan rekrutmen langsung, mengurangi ketimpangan antara keterampilan pekerja dan kebutuhan pasar kerja.
 13. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan menengah (DiskopUKM) Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung dapat berkolaborasi dengan Dinas Koperasi dan UMKM (Diskop UMKM) untuk memanfaatkan potensi sektor UMKM sebagai penggerak ekonomi dalam mengatasi pengangguran. UMKM, yang menjadi tulang punggung ekonomi Bandung dengan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja informal, dapat didukung melalui pelatihan kewirausahaan, akses pembiayaan, dan pemasaran digital untuk meningkatkan serapan tenaga kerjanya. Kerja sama ini juga dapat dioptimalkan dengan menyelaraskan pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja informal.

14. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Disbudpar)

Dinas Ketenagakerjaan dapat berkolaborasi dengan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Disbudpar) untuk memanfaatkan potensi Bandung sebagai kota kreatif dalam membuka lapangan kerja melalui sektor pariwisata dan industri kreatif. Dengan kolaborasi dengan Disbudpar ini, pengangguran dapat diserap ke sektor industri kreatif yang sedang berkembang, dan meningkatkan kontribusi ekonomi daerah.

15. Dinas Sosial

Dinas Ketenagakerjaan dapat memprioritaskan peserta DTSEN untuk peserta kegiatan seperti Pelatihan, Pemagangan, Padat Karya. Dengan cara ini Disnaker ikut serta dalam pengentasan isu kemiskinan sekaligus menurunkan angka pengangguran. Kerja sama ini akan membantu menciptakan solusi terpadu yang mengatasi aspek ekonomi dan kesejahteraan.

16. Dinas Pemuda dan Olahraga

Kerja sama antara Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bandung dapat difokuskan pada pemberdayaan pemuda, yang merupakan kelompok besar dalam penduduk usia kerja di Kota Bandung, Dispora dapat mendukung Disnaker dengan mengintegrasikan program pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan dan pelatihan kewirausahaan. Kolaborasi ini akan meningkatkan partisipasi pemuda dalam pasar kerja, mendukung penurunan TPT secara berkelanjutan.

2.2 Permasalahan Dan Isu Strategis Dinas Ketenagakerjaan

Perumusan isu strategis yang merupakan rangkuman permasalahan-permasalahan yang terjadi dilakukan pada tahap awal penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025-2029. Isu-isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang.

2.2.1 Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Isu strategis diidentifikasi dari berbagai sumber antara lain diangkat dari situasi dan kondisi ekonomi saat ini serta kemungkinan kondisi dimasa datang. Perumusan isu strategis yang merupakan rangkuman permasalahan-permasalahan yang terjadi dilakukan pada tahap awal penyusunan Rencana



Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025-2029. Isu-isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang, Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2025 - 2029 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 Menengah Daerah Kota Bandung yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah (RPJMD) 2025 - 2029, 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 2025-2029, 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 2025-2029 berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan, berdasarkan permen yaitu Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

Permasalahan pada urusan Ketenagakerjaan di Kota Bandung, Antara lain:

Permasalahan pada urusan Ketenagakerjaan di Kota Bandung, Antara lain:

1. Meningkatnya pengangguran, pada tahun 2021 berjumlah 153.505 atau 11,46% pada tahun 2022 jumlah pengangguran berangsur-angsur turun menjadi 137.100 orang atau 9,55%, menurun sebesar 0,16%. Pada tahun 2024 terdapat penurunan yang cukup signifikan menjadi 100.300 orang atau sebesar 7,4%. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur angkatan kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kesulitan mengakses kesempatan kerja. dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Kota Bandung sangat serius dalam upaya menurunkan TPT.

2. Tingginya Angka Angkatan Kerja. Rentang waktu 2021-2022 Tren angkatan kerja terus naik, Tahun 2021 jumlah angkatan kerja 1.339.128 orang Tahun 2022 sebanyak 1.435.640 Orang.
3. Kesempatan kerja yang tersedia belum mampu dimanfaatkan sepenuhnya oleh pencari kerja, data tahun 2020 sampai Tahun 2024 (grafik 2.2.) tercatat dari 62.831 lowongan kerja 32.933 orang atau 52,41 persen yang terisi. Hal ini karena belum optimalnya Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yaitu penyusunan kebutuhan tenaga kerja di instansi/lembaga atau perusahaan berdasarkan peta jabatan, sebagai bahan indentifikasi kebutuhan pelatihan atau Training Need Asesment (TNA). Hal tersebut meyebabkan kurang optimalnya penempatan tenaga kerja hasil pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan maupun oleh Lembaga Pelatihan Swasta.
4. Belum Optimalnya peran fungsi Balai Pelatihan Kerja (BLK) dalam mempersiapkan dan meningkatkan kualitas calon tenaga kerja yang kompeten dikarena sampai saat ini UPTD BLK Kota Bandung belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai.
5. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Kota Bandung masih banyak yang belum diakreditasi sehingga mempengaruhi terhadap pencapaian tenaga kerja yang kompeten, dari 177 LPK yang sudah terakreditasi 51 LPK atau hanya 28,1%.
6. Perlindungan tenaga kerja masih rendah Salah satu indikasi perusahaan di Kota Bandung masih banyak yang belum membuat PP, sampai dengan Tahun 2024 perusahaan yang telah memiliki PP 2.343 perusahaan, yang memiliki PKB 30 perusahaan dan yang memiliki BIPARTIT 101 perusahaan dari 10.848 perusahaan yang ada di Kota Bandung.

Sepanjang tahun 2020 sampai dengan 2024, angka perselisihan hubungan industrial yang masuk ada 428 kasus dan yang berhasil diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) atau mediasi sebanyak 278 kasus atau 64,95%.

Faktor-faktor penghambat/permasalahan yang perlu ditangani pada tahun 2025-2029 berdasarkan capaian kinerja rentang waktu 2020-2024 pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 21 Faktor-faktor penghambat pelayanan Perangkat Daerah



No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	Akar dari Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Tingginya tingkat pengangguran terbuka	b. Kurangnya kualitas, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja serta profesionalisme pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya profesionalisme kegiatan pelatihan - Pendidikan dan keterampilan tidak sesuai kebutuhan kerja - Kurangnya kompetensi tenaga kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya jumlah LPK yang terakreditasi di kota Bandung - Belum optimalnya Pembinaan untuk LPK di Kota Bandung - Belum optimalnya kegiatan pelatihan untuk calon tenaga kerja - Belum optimalnya Pengalaman calon tenaga kerja untuk terserap di pasar kerja - Kurangnya tenaga kerja bersertifikat di kota Bandung
		b. Kurangnya kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya kualitas Perencanaan Tenaga Kerja - 	<ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya perencanaan tenaga kerja daerah secara makro - Kurangnya perusahaan yang menyusun perencanaan



No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	Akar dari Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				tenaga kerja secara mikro -
		c. Kurangnya kesempatan dan penempatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya kesempatan dan penempatan kerja - Kurangnya Penempatan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - kurang optimalnya perluasan data dan informasi kesempatan kerja kepada pencari kerja (Kurangnya informasi lowongan pekerjaan) - Kurang efektifnya pelaksanaan job fair - Kurangnya Tenaga Kerja Mandiri Wirausaha Baru (Kurangnya minat untuk berwirausaha) - Kurangnya penempatan kerja di perusahaan dan masih banyak lowongan kerja tidak terisi - Masih sedikitnya perusahaan yang



No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	Akar dari Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				mempekerjakan penyandang disabilitas
		d. Belum optimalnya kualitas dan kondusifitas Hubungan Industrial di Kota Bandung	- Kurangnya Perusahaan yang menerapkan standar tata kelola kerja yang layak	- Belum optimalnya penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial - Belum Optimalnya kegiatan pembinaan Lembaga Kerjasama Tripartit - Masih banyak Perusahaan yang belum memiliki PP dan PKB dan Biparti
		e. Belum Optimalnya Kesejahteraan Tenaga Kerja	- Belum Optimalnya penerapan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan - Belum Optimalnya Kualitas Rekomendasi Penetapan Upah	- Belum optimalnya pengetahuan perusahaan tentang BPJS Ketenagakerjaan - Belum sesuai besarnya upah minimum kota Bandung



2.2.2 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 2025-2045.
 - 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.

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

Berdasarkan hasil analisis terhadap hal-hal yang telah dikemukakan dari permasalahan tugas pokok dan fungsi di atas maka.



Tabel 2. 22 Perumusan Isu Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025-2029

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
<p>a. Peluang sektor pariwisata dan ekonomi kreatif dalam upaya mendorong investasi pada sektor pariwisata yang dapat menciptakan kesempatan kerja bagi penduduk Kota Bandung.</p> <p>b. Peluang kolaborasi antar instansi secara vertikal dan horizontal dalam memaksimalkan pencapaian dengan penggunaan aplikasi New Bimma.</p> <p>c. Meningkatnya penduduk usia kerja merupakan peluang besar dalam pertumbuhan</p>	<p>a. Penganggur yang didominasi oleh pencari kerja berusia muda</p> <p>b. Daya saing dan kualitas tenaga kerja</p> <p>c. Penyerapan tenaga kerja sektor formal yang tidak merata bagi penduduk Kota Bandung</p> <p>d. Kesenjangan keterampilan pencari kerja dengan pemberi kerja</p> <p>e. Pekerja pada sektor informal lebih tinggi dibandingkan sektor formal</p> <p>f. Banyaknya perusahaan yang belum memiliki PP (Peraturan Perusahaan), PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan LKS Bipartit</p>	<p>a. Lambatnya penurunan tingkat kemiskinan dan ketimpangan dalam mewujudkan kesejahteraan sosial</p> <p>b. Belum optimalnya pembangunan sektor dan sumber daya ekonomi yang inklusif.</p>	<p>a. Mega Trend 2045, Bonus Demografi, Faktor daya saing tenaga kerja dinilai menjadi tantangan besar bagi Indonesia dalam mengoptimalkan bonus demografi.</p> <p>b. Tantangan ekonomi yang cukup besar menyusul keputusan Amerika Serikat di bawah pemerintahan Donald Trump menetapkan tarif impor sebesar 32% terhadap produk Indonesia.</p> <p>c. Green Jobs, kondisi faktual saat ini menunjukkan masih rendahnya</p>	<p>a. Daya saing dan produktivitas (angkatan kerja berpendidikan SMP ke bawah 52,32 persen).</p> <p>b. Produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih berada di bawah rata-rata ASEAN.</p> <p>c. Kompetensi tenaga kerja yang belum optimal.</p> <p>d. Pengangguran di dominasi oleh kelompok usia muda dan tinggal di perkotaan.</p> <p>e. Kesenjangan keterampilan dan mismatch pendidikan-industri terlihat dari perbedaan antara keterampilan yang diajarkan di pendidikan dan</p>	<p>a. Tingginya tingkat pengangguran terbuka (penurunan TPT Kota Bandung di tahun 2024 masih rendah)</p> <p>b. Tingginya jumlah angkatan kerja (tahun 2024 angkatan kerja mencapai 1.354.900 orang)</p> <p>c. Kesempatan kerja belum mampu dimanfaatkan sepenuhnya oleh pencari kerja. Hal ini disebabkan karena adanya mismatch antara keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan industri</p> <p>d. Belum memadainya sarana prasarana BLK Kota Bandung sehingga peran</p>	<p>a. Tingginya tingkat pengangguran</p> <p>b. Rendahnya kompetensi, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja</p> <p>c. Kurangnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh</p>



Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
ekonomi di Kota Bandung.			angka pekerja hijau di Indonesia. Jumlah pekerja hijau di tahun 2023 hanya mencapai 3,66 juta orang atau setara dengan 2,6% dari total tenaga kerja di Indonesia.	kebutuhan industri, dengan tingkat pengangguran lulusan SMK dan SMA pada 2023 masing-masing sebesar 9,31 persen dan 8,15 persen.	fungsi dari BLK belum optimal dalam mempersiapkan dan meningkatkan kualitas calon tenaga kerja yang kompeten. e. Jumlah LPK di Kota Bandung yang terakreditasi hanya 51 LPK (28,1 persen). f. Perlindungan tenaga kerja yang masih rendah (Tahun 2024 perusahaan yang memiliki PP sebanyak 21,60 persen, PKB 0,28 persen dan Bipartit 0,93 persen).	

Untuk memahami kondisi aktual Dinas Ketenagakerjaan secara menyeluruh, dilakukan analisis SWOT yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang dihadapi. Rincian analisis tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. 23 Analisis SWOT Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

<p>Strengths (Kekuatan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan aplikasi New BIMMA untuk digitalisasi layanan Ketenagakerjaan di Kota Bandung 2. Integrasi data dengan Kemnaker, Disdukcapil dan Provinsi melalui MoU untuk program ketenagakerjaan yang tepat sasaran. 3. Terbentuknya Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Daerah Kota Bandung untuk membahas isu dan perkembangan ketenagakerjaan di Kota Bandung
<p>Weaknesses (Kelemahan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum tersedianya Data pengangguran By Name By Address. 2. Penyerapan tenaga kerja pasca-pelatihan masih rendah akibat kurangnya evaluasi rutin setelah kegiatan pelatihan. 3. Sulitnya membuat analisis pasar kerja di kota Bandung dikarenakan hanya sedikit perusahaan yang melaporkan data lowongan pekerjaan di perusahaannya.
<p>Opportunities (Peluang)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertumbuhan sektor ekonomi kreatif di Kota Bandung yang dapat dimanfaatkan melalui kolaborasi dengan swasta untuk menciptakan lapangan kerja baru. 2. Peluang lapangan pekerjaan di luar negeri dapat dimanfaatkan penduduk kota Bandung untuk mencari pekerjaan dan pengalaman sesuai kompetensinya. 3. Perlu di bentuk satgas/tim percepatan pengentasan pengangguran yang berkolaborasi dengan perangkat daerah lain untuk mengentaskan isu pengangguran di Kota Bandung



Threats (Ancaman)	<ol style="list-style-type: none">1. Perkembangan pesat <i>Artificial Intelligence</i> (AI) yang berisiko menghilangkan/menggantikan banyak jenis pekerjaan.2. Dampak globalisasi dan persaingan TKA di Kota Bandung, yang dapat menggerus peluang kerja tenaga kerja lokal jika transfer skill tidak optimal.3. Tingginya Angka PHK yang menandakan kondisi ekonomi yang tidak baik baik saja.4. Dinamika pasca pandemi Covid-19, meningkatnya pekerja informal di Kota Bandung yang lebih rentan terhadap perubahan ekonomi.
------------------------------	---



BAB 3

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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 secara keseluruhan. Tujuan strategis merupakan penjabaran implementasi dari Rencana Pembangunan Daerah yang akan dicapai dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun kedepan, diselaraskan dengan visi dan misi RPJMD Kota Bandung 2025-2029. Wali Kota dan Wakil Walikota Bandung Tahun 2025-2029 telah menetapkan Visi dan Misi di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2025 tentang RPJMD Kota Bandung Tahun 2025-2029. Visi Kota Bandung Tahun 2025-2029 yaitu:

“MEWUJUDKAN KOTA BANDUNG YANG UNGGUL, TERBUKA, AMANAH, MAJU DAN AGAMIS MELALUI PEMERINTAHAN YANG BERORIENTASI MELAYANI SERTA BERKELANJUTAN DALAM MENDUKUNG PEMBANGUNAN NASIONAL”

Pernyataan visi Kota Bandung Tahun 2025-2029 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** : Kota dengan SDM berdaya saing, layanan publik berkualitas, dan ekosistem ekonomi inklusif serta berorientasi pada kelompok rentan, tata Kelola pemerintahan, jaminan kesehatan serta memastikan pemenuhan nutrisi bergizi untuk anak-anak dan golongan rentan, serta persiapan kompetensi untuk angkatan siap kerja.
- Terbuka** : Kota yang terbuka untuk menerima kritik, gagasan dan bersifat kolaboratif, partisipatif, dan transparan; menjamin akses informasi, ruang partisipasi, serta keterbukaan dalam pengelolaan pembangunan sebagai

ciri kota modern yang inklusif dalam pembangunan secara kolaboratif dengan entitas pemerintahan secara vertikal dan horizontal dalam perencanaan pembangunan, pelaksanaan pembangunan dan evaluasi pembangunan.

Amanah : Reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, menjunjung tinggi etika pelayanan publik, serta menjamin perlindungan terhadap kelompok marginal serta berorientasi melayani, amanah dalam pengelolaan aset, sumber daya alam dan pengelolaan anggaran, penguatan sistem merit, serta penguatan kesetaraan gender, perlindungan ibu dan anak, serta pemberdayaan perempuan.

Maju : Kota yang berinovasi dan adaptif terhadap perubahan global, berbasis teknologi, ilmu pengetahuan, dan tata kelola berbasis data. Pembangunan kota yang progresif dan terencana secara ilmiah dan akuntabel dalam hal-hal baru untuk melakukan lompatan pembangunan, baik melalui pemanfaatan digitalisasi maupun social engineering yang berfokus pada keadilan bagi masyarakat rentan. Perwujudan kebudayaan dan kesenian sebagai warisan nilai luhur dalam menghadapi era borderless global community, pengembangan Bandung sebagai kota jasa dan pariwisata termaju di Indonesia yang mengutamakan pelestarian lingkungan hidup berbasis public private partnership.

Agamis : Masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai spiritualitas, toleransi, harmoni sosial dalam praktik keagamaan yang moderat dan solutif. Keseimbangan antara pembangunan fisik dan spiritual, serta penguatan karakter warga Bandung yang cageur, bageur, pinter jeung singer.

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**, Mewujudkan pelayanan publik dan kualitas hidup warga kota Bandung yang unggul.
2. **Misi Kedua**, Mewujudkan Bandung sebagai kota yang terbuka, inklusif, demokratis, setara dan berkeadilan.
3. **Misi Ketiga**, Pengelolaan tata pemerintahan dan pendayagunaan anggaran yang amanah, bersih, jujur, efektif, akuntabel dan terpercaya.
4. **Misi Keempat**, Mewujudkan Kota Bandung yang maju dalam perekonomian dan infrastruktur, yang dilakukan secara merata untuk menunjang peningkatan daya saing.
5. **Misi Kelima**, Membentuk karakter warga Kota Bandung yang agamis, moderat dan toleran.

Dengan memperhatikan penjabaran Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bandung diatas, maka pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung **melaksanakan misi kedua yaitu, mewujudkan Bandung sebagai kota yang terbuka, inklusif, demokratis, setara dan berkeadilan dan misi keempat Mewujudkan Kota Bandung yang maju dalam perekonomian dan infrastruktur, yang dilakukan secara merata untuk menunjang peningkatan daya saing.**

Adapun Program - Program Prioritas Pembangunan Daerah terkait bidang Ketenagakerjaan yang akan mampu mendukung pencapaian misi kedua dan keempat dapat dilihat pada Tabel berikut:

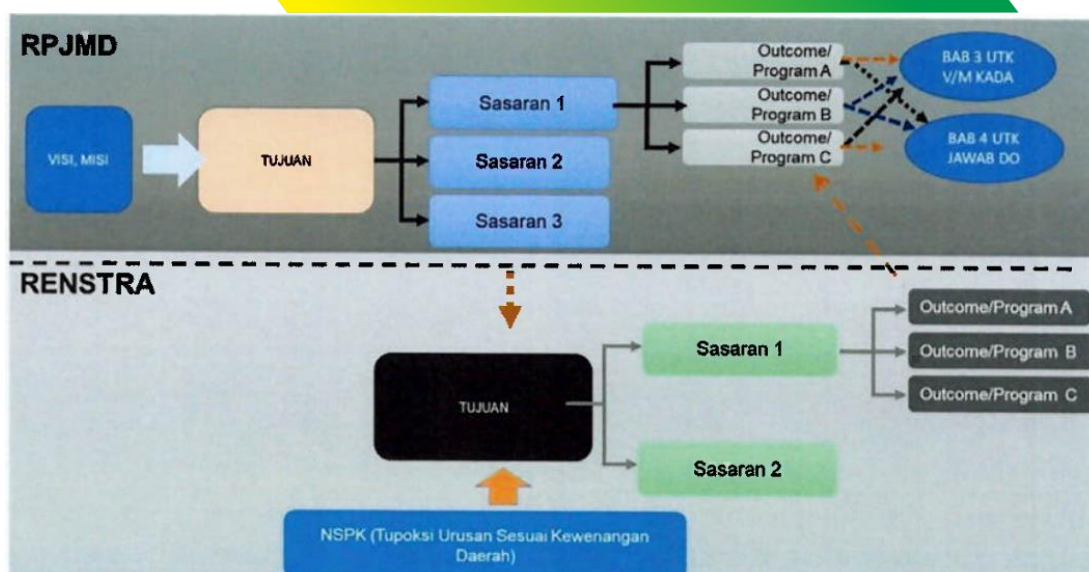
Tabel 3. 1 Keterkaitan Program-Program Prioritas Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Sasaran RPJMD 2025 – 2029

No	Misi/Tujuan/ Sasaran/Program Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja
Misi 2 : “Mewujudkan Bandung sebagai kota yang terbuka, inklusif, demokratis, setara dan berkeadilan”		
2.1.	Tujuan : Meningkatnya Daya Saing Kota dan Pemerataan Pembangunan	2.1.1 Indeks Daya Saing Daerah 2.1.2 Gini Rasio
2.1.1	Sasaran : Meningkatnya Pembangunan inklusif	

		2.1.1.1 Tingkat pengangguran terbuka
2.1.2	Tujuan : Meningkatnya kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan tenagakerja serta perlindungan tenaga kerja.	
2.1.2.1	Sasaran: Meningkatnya pembangunan Ketenagakerjaan	2.1.2.1.1 Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan
Misi 4 : “Mewujudkan Kota Bandung yang maju dan berbudaya saing dalam perekonomian dan infrastruktur secara merata dan berkelanjutan”		
4.1.	Tujuan RPJMD: Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Ramah Lingkungan yang Didukung Infrastruktur Berkualitas	4.1.1 Pertumbuhan Ekonomi
4.1.1	Sasaran : Meningkatnya Indeks Ekonomi Hijau	4.1.1.1 Indeks Ekonomi Hijau Daerah Pilar Ekonomi
4.2.	Tujuan : Meningkatnya kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan tenagakerja serta perlindungan tenaga kerja.	
4.2.1.	Sasaran Meningkatnya pembangunan Ketenagakerjaan	4.2.1.1 Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

3.1 Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bandung Tahun 2025-2029 yang terkait dengan bidang Ketenagakerjaan, dalam upaya pencapaian target sasaran strategis RPJMD tersebut, perlu ditetapkan tujuan dan sasaran kinerja bidang Ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025 – 2029, maka ditetapkan indikator-indikator sebagai pengukur capaian kinerja yang telah direncanakan. Tujuan dan sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan yang penentuannya didasarkan sasaran RPJMD Kota Bandung Tahun 2025-2029 berikut kerangka keterkaitan sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD



Gambar 3. 1 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD

Tujuan Renstra juga memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah, sehingga dapat diketahui tingkat keberhasilan pencapaian kinerjanya. Indikator-indikator dan target kinerja sasaran dan kebijakan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 2 Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029

No	NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Tahun						Ket.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1.	Meningkatnya Pembangunan Inklusif			Tingkat Pengangguran Terbuka	7,35	7,23	7,11	6,99	6,87	6,75	
		Meningkatnya kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja.	Meningkatnya pembangunan Ketenagakerjaan	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	49,67	50,10	50,59	51,13	51,49	51,49	
	Meningkatnya produktivitas ekonomi daerah yang mapan dan berkelanjutan			Indeks Ekonomi Hijau Daerah Pilar Ekonomi	82,68	82,69	82,7	82,72	82,73	82,73	
			Meningkatnya pembangunan Ketenagakerjaan	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	49,67	50,10	50,59	51,13	51,49	51,49	
			Meningkatnya Pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	88,27	88,28	88,29	88,30	88,31	88,32	

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Selanjutnya, dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra, perlu ditetapkan juga strategi dan arah kebijakan yang akan menjadi pedoman bagi pelaksanaan program kerja Dinas Ketenagakerjaan selama 5 (lima) tahun mendatang. Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan, yang dirancang secara konseptual, analitis, realistis, rasional, dan komprehensif. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan ketenagakerjaan, yang didasarkan pada permasalahan ketenagakerjaan yang menjadi isu strategis. Perencanaan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien sebagai pola strategis pembangunan akan memberikan nilai tambah (value added) pada pencapaian pembangunan daerah dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah, rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan dari pemangku kepentingan.

Strategi Urusan Ketenagakerjaan yang disusun untuk mencapai Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2025-2029, berikut kerangka keterkaitan *sastrategi* : *satu* Meningkatnya kualitas perencanaan tenaga kerja arah kebijakan meningkatkan kualitas perencanaan tenaga kerja. *strategi kedua*, Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten , dengan *arah kebijakan*, meningkatkan Kualitas LPK, meningkatkan kompetensi calon tenaga kerja, meningkatkan kompetensi tenaga kerja. *Strategi Ketiga*, meningkatnya kesempatan kerja dan penempatan kerja, dengan *arah kebijakan* meningkatnya promosi informasi pasar kerja, meningkatnya penempatan tenaga kerja, meningkatnya perlindungan pmi, meningkatnya kualitas layanan perpanjangan izin bekerja, *strategi keempat* meningkatnya kualitas hubungan industrial, dengan arah kebijakan meningkatnya perusahaan yang menerapkan standar tata kelola kerja yang layak, *strategi kelima* Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja, dengan *arah kebijakan*, meningkatnya jaminan sosial ketenagakerjaan, meningkatnya kualitas rekomendasi penetapan upah meningkatnya kualitas pelayanan kesejahteraan bagi buruh di perusahaan.

Disamping itu, langkah selanjutnya adalah penahapan Pembangunan yang merupakan prioritas Pembangunan tahunan dalam

rangka pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan. Strategi Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung akan diimplementasikan secara bertahap dan berkesinambungan dari tahun ke tahun. Adapun penahapan pembangunan jangka menengah yang menjadi fokus pembangunan tahunan, disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 3 Penahapan Renstra Dinas Kesejahteraan Kota Bandung

TAHAP I (2025)	TAHAP II (2026)	TAHAP III (2027)	TAHAP IV (2028)	TAHAP V (2029)
1	2	3	4	5
1. Penguatan Basis Data Ketenagakerjaan melalui pemutahiran aplikasi New Bima 2. Penguatan kualitas SDM Ketenagakerjaan	A. Peningkatan Akses Kesempatan Kerja dalam dan luar negeri : 1. Meningkatkan peranserta DUDI dan pemangku kepentingan lainnya untuk melakukan perencanaan tenaga kerja 2. Pengembangan pelaksanaan job fair di tingkat kecamatan 3. Pengembangan sistem informasi loker melalui machmaking pencaker dan loker melalui aplikasi New Bima 4. Pelatihan Kewilayahan Berbasis Kompetensi (khusus pelatihan bahasa) 5. Revitalisasi pelatihan WUB B. Peningkatan Penerapan Tata Kelola Kerja yang Layak		1. Pemantapan penyerapan tenaga kerja - pengembangan keahlian yang komprehensif dan terintegrasi - Peningkatan kemitraan dengan sektor swasta untuk memaksimalkan penyerapan tenaga kerja dengan keahlian yang dimiliki. 2. Peningkatan Perlindungan Tenaga kerja melalui peningkatan penerapan tata kelola kerja yang layak	Pemantapan program dan kegiatan, Evaluasi menyeluruh terhadap capaian perencanaan lima tahunan perwujudan penurunan TPT ..%

Arah dan kebijakan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029 ini menjadi rangkaian kerja operasionalisasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) dimana dimaksud tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan selaras dengan arah kebijakan RPJMD serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan. Berikut teknik dalam merumuskan arah kebijakan Renstra disajikan pada tabel 3.4 di bawah ini.



Tabel 3. 4 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah kota Bandung Tahun 2025-2029 yang selaras dengan Bidang Ketenagakerjaan

TUJUAN RPJMD	SASARAN RPJMD	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1. Meningkatnya Daya Saing Kota dan Pemerataan Pembangunan	1. Meningkatnya Pembangunan inklusif	1. Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya Kualitas Perencanaan 2. Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja 3. Meningkatnya Tenaga Kerja yang Kompeten 4. Meningkatnya Kesempatan dan Penempatan Kerja 5. Meningkatnya kualitas hubungan industrial 6. Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja 7. Meningkatnya kinerja serta kualitas SDM dan layanan administrasi perkantoran Perangkat Daerah
2. Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Ramah Lingkungan yang Didukung	2. Meningkatnya Indeks Ekonomi Hijau		<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja



Infrastruktur Berkualitas			
------------------------------	--	--	--

Tabel 3. 5 Arah Kebijakan Renstra Dinas Ketenagakerjaan 2025-2029
Perumusan Arah Kebijakan Renstra Dinas Ketenagakerjaan

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	KET
1.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja Makro 2. Fasilitasi Penyusunan RTK Mikro perusahaan 	Pemantapan pemberdayaan ekonomi mikro, kecil, dan menengah yang inklusif dan berbasis kerakyatan	1. Meningkatnya Kualitas Perencanaan	
2.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil 2. Pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja 	Pendayagunaan potensi ekonomi lokal yang unik dan bernilai tinggi (unique & high-value economy), serta peningkatan insentif fiskal & nonfiskal bagi investasi, guna memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat	2. Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	
3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penambahan fasilitas dan kapasitas UPT BLK 2. Penambahan Pelatihan dan Sertifikasi khususnya pelatihan Bahasa dan pelatihan disabilitas 3. Peningkatkan Kualitas LPK 	Perwujudan sumber daya manusia yang terampil, memiliki keahlian, dan produktif	3. Meningkatnya Tenaga Kerja Yang Kompeten	



No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	KET
	4. Peningkatan akreditasi LPK 5. Pemper program Pemagangan Mandiri oleh Perusahaan 6. Peningkatan program Pemagangan Mandiri oleh Perusahaan 7. Peningkatan Kompetensi Calon Tenaga Kerja melalui Program Pemagangan dalam Negeri 8. Peningkatan Kompetensi Tenaga kerja melalui uji kompetensi			
4.	1. Peningkatan Kesempatan Kerja melalui WUB dan Padat Karya 2. Pengembangan pelaksanaan job fair di tingkat kecamatan 3. Pengembangan sistem informasi loker melalui machmaking pencaker dan loker melalui aplikasi New Bima	Pemantapan pemberdayaan ekonomi mikro, kecil, dan menengah yang inklusif dan berbasis kerakyatan	4. Meningkatnya Kesempatan dan Penempatan Kerja	
5.	1. Peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). 2. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,	Optimalisasi Penegakan Hukum	5. Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial	

No	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	KET
	<p>Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan.</p> <p>3. Peningkatan Jumlah kasus hubungan industrial yang diselesaikan</p>			
6.	<p>1. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan</p> <p>2. Ditetapkan Rekomendasi Penetapan Upah Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesejahteraan Bagi Buruh di Perusahaan</p>	<p>Pemenuhan penyediaan jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, jaminan kematian, jaminan hari tua</p>	6. Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja	
7.	<p>1. Pemantapan Kualitas Perencanaan dan Pelaporan</p> <p>2. Penerapan Prosedur standart dalam peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Aset Yang Tepat Waktu</p> <p>3. Penerapan Prosedur Standart dalam peningkatan Kualitas Pelayanan Kepegawaian, Umum dan Kehumasan</p>	<p>Perwujudan pemda yang akuntabel dan berorientasi hasil dalam mencapai sasaran prioritas daerah dan nasional</p>	7. Meningkatnya kinerja serta kualitas SDM dan layanan administrasi perkantoran Perangkat Daerah	



BAB 4

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 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 Ketenagakerjaan Kota Bandung menetapkan program-program sesuai dengan Urusan Wajib sesuai dengan keputusan kemendagri 050-5889 Tahun 2021 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 dan Penempatan 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. Kebijakan Meningkatnya kinerja serta kualitas SDM dan layanan administrasi perkantoran Perangkat Daerah Program untuk mendukung sasaran ini adalah Program Penunjang Daerah Kabupaten Kota.

Tugas dan tanggung jawab Dinas Ketenagakerjaan tidak lah 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.

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 Ketenagakerjaan Kota Bandung menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 5 (lima) program dan 16 (Tujuh belas) kegiatan dan 36 (tiga puluh lima) sub-kegiatan, terdiri dari : 4 (empat) program, 11 (sebelas) kegiatan, dan 17 (tujuh belas) sub-kegiatan urusan wajib Ketenagakerjaan dan 1 (satu) program pendukung, dengan 6 (enam) kegiatan dan 18 (sembilan belas) sub kegiatan, rinciannya sebagaimana tersebut di bawah ini :

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
Disusun 4 (empat) kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan sebagai berikut :
 - 1) Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi, dengan sub kegiatan :
 - a. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi.
 - b. Koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja.
 - 2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan sub kegiatan;
 - a. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - 3) Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, dengan sub kegiatan

- a. Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara terintegrasi
- 4) Konsultasi Produktivitas pada perusahaan kecil.
 - a. Pelaksanaan konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- 5) Pengukuran produktivitas pada Perusahaan Kecil, dengan sub kegiatan;
 - a. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
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 3 (tiga) kegiatan dan 6 (Enam) Sub. Kegiatan sebagai berikut :
 - 1) Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Pelayanan antar Kerja
 - b. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 - c. Penyelenggaraan unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
 - d. Perluasan Kesempatan Kerja
 - 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - a. Job Fair/Bursa Kerja
 - 3) Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran

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. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) 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 ketenagakerjaan 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 koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - h. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintah berbasis elektronik pada SKPD
- 4) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- a. Pengadaan peralatan dan mesin lainnya
 - b. Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya.
- 5) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah 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 Pemerintah Daerah
- a. Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan.
 - b. Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana

4.2 Program, Kegiatan, Subkegiatan Renstra Dinas Ketenagakerjaan

Daftar program, kegiatan subkegiatan dalam mencapai kinerja Dinas Ketenagakerjaan, telah dirumuskan disajikan menggunakan Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Renstra Dinas Kesejahteraan Kota Bandung Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
Misi 2. Mewujudkan Bandung Sebagai Kota yang Terbuka, Inklusif, Setara, dan Berkeadilan	Meningkatnya Daya Saing Kota dan Pemerataan Pembangunan (RPJMD)				1. Indeks Daya Saing Daerah 2. Gini Ratio		
		Meningkatnya Pembangunan inklusif (RPJMD)			Tingkat Pengangguran Terbuka		
	Meningkatnya kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan tenagaakerja serta perlindungan tenakerja (Renstra)	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan (renstra)			Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan		
			Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja		Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	
				Meningkatkan kualitas perencanaan tenaga kerja	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
					Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
					Terlaksananya fasilitasi penyusunan Rencana Tenaga kerja Mikro	Terlaksananya fasilitasi penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
			Meningkatnya Tenaga Kerja yang Kompeten		Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja		
					Tingkat Lembaga Pelatihan yang Terakreditasi		
				Meningkatnya kompetensi calon tenaga kerja	Persentase Kelulusan Pelatihan Berbasis Kompetensi	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
					Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi	
				Meningkatnya kualitas lpk	Persentase LPK Terbina	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
					Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Meningkatnya kualitas lpk	Persentase LPK Terakreditasi	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	
					Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
			Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Harga Konstan)	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Kelulusan Sertifikasi Kompetensi (Harga Konstan)		
					Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Harga Berlaku)		
					Persentase Kelulusan Sertifikasi Kompetensi (Harga Berlaku)		
				Meningkatnya Produktivitas Perusahaan Kecil	Persentase Perusahaan Kecil yang Terbina Produktivitasnya	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	
					Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
				Meningkatnya kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Kelulusan Sertifikat Kompetensi	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	
			Meningkatnya Kesempatan dan Penempatan Kerja		Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Persentase Tenaga Kerja Formal		
					Jumlah Lowongan Kerja Baru		



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
					Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal		
				Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Pelayanan antar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	
					Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Perluasan Kesempatan Kerja	
				Meningkatnya promosi informasi pasar kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui job fair/Bursa Kerja	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Job Fair/Bursa Kerja	
				Meningkatnya perlindungan pmi	Presentase PMI yang terlindungi	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
					Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
			Meningkatnya kualitas Hubungan Industrial		Tingkat Peraturan Perusahaan (PP) yang Disahkan	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
					Tingkat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Didaftarkan		
					Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan		
					Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial		
					Persentase Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama		
				Meningkatnya perusahaan yang menerapkan standar tata kelola kerja yang layak	Persentase Perusahaan yang melakukan Pengesahan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan LKS Bipartit	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
				Meningkatnya perusahaan yang berselisih	Persentase Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
			Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja		Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
					Tingkat Pekerja/Buruh/Karyawan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan		
				MENINGKATNYA KUALITAS PELAYANAN KESEJAHTERAAN BAGI BURUH DI PERUSAHAAN	Jumlah Perusahaan yang memiliki struktur skala upah dan mengikuti BPJS Ketenagakerjaan	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
				Meningkatnya Tenaga Kerja yang Menjadi Peserta Aktif Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Menjadi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
		Meningkatnya Pelayanan publik (renstra)			Indeks Kepuasan Masyarakat		
			Meningkatnya kinerja serta kualitas SDM dan layanan administrasi perkantoran Perangkat Daerah		Persentase Pelayanan Administrasi Perkantoran	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Nilai SAKIP Perangkat Daerah		
				Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Pelaporan	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM /KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
					Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		
				Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Aset Yang Tepat Waktu	Cakupan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
				Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian.	Cakupan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah unit peningkatan sarana dan prasarana disiplin pegawai	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	
					Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
				Meningkatnya kualitas administrasi umum	Cakupan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
					bangunan kantor yang disediakan		
					Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
					Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	
					Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah dokumen dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	
				Terpenuhinya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Cakupan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
				Pemerintah Daerah			
					Jumlah paket mebel yang disediakan	Pengadaan Mebel	
					Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan yang disediakan	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah unit sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Tersedianya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Tersedianya pemeliharaan	Cakupan Kegiatan Pemeliharaan Barang	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
				barang milik daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	



4.3 Uraian Sub Kegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029

Untuk memenuhi kebutuhan dalam pelaksanaan program/ kegiatan/ sub kegiatan guna mencapai tujuan dan sasaran serta indikator-indikator kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025-2029 disediakan pendanaan APBD yang dipetakan pada masing-masing program/kegiatan/sub kegiatan sebagaimana Tabel 4.3 dibawah ini :



Tabel 4. 2 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendaan Indikatif Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun Anggaran 2005-2029

Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Harga Konstan)	185,759,437.27	186,688,234.46		187,621,675.63		188,559,784.01		189,502,582.93		190,450,095.84		191,402,346.32		
	Laju pertumbuhan PDRB Per Tenaga Kerja (Harga Konstan)	0.63	0.63	1,245,700,000.00	0.64	1,370,270,000.00	0.65	1,507,297,000.00	0.66	1,658,026,700.00	0.67	1,823,829,370.00	0.68	2,006,212,307.00	
	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Harga Berlaku)	296,385,796.00	300,653,752		305,013,231.00		309,466,424.00		314,015,581.00		318,663,011.00		323,411,090.00		
	Laju pertumbuhan PDRB Per Tenaga Kerja (Harga Berlaku)	1.44	1.44		1.45		1.46		1.47		1.48		1.49		
Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase perusahaan kecil yang terbina produktivitasnya	-	60	245,700,000.00	62.5	270,270,000.00	65	297,297,000.00	67.5	327,026,700.00	70	359,729,370.00	75	395,702,307.00	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	-	50	245,700,0 00.00	100	270,270,0 00.00	100	297,297,0 00.00	100	327,026,7 00.00	100	359,729,3 70.00	100	395,702,3 07.00	
Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Ko ta	Persentase Kelulusan Sertifikasi Kompetensi	-	60	1,000,000 ,000.00	62.5	1,100,000 ,000.00	65	1,210,000 ,000.00	67.5	1,331,000 ,000.00	70	1,464,100 ,000.00	75	1,610,510 ,000.00	
Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	9	9	1,000,000 ,000.00	10	1,100,000 ,000.00	11	1,210,000 ,000.00	12	1,331,000 ,000.00	13	1,464,100 ,000.00	14	1,610,510 ,000.00	
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	100	100	74,605,15 0.00	100	476,360,4 07.50	100	82,252,17 7.88	100	86,364,78 6.77	100	90,683,02 6.11	100	95,217,17 7.41	
Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	1	1	74,605,15 0.00	1	476,360,4 07.50	1	82,252,17 7.88	1	86,364,78 6.77	1	90,683,02 6.11	1	95,217,17 7.41	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1	1	-	1	394,294,7 42.50	1	-	1	-	1	-	1	-	
Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu Menyusun RTK Mikro	25	25	74,605,15 0.00	25	82,065,66 5.00	25	82,252,17 7.88	25	86,364,78 6.77	25	90,683,02 6.11	25	95,217,17 7.41	
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVIT AS TENAGA KERJA	Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja	0.63	0.51	55,205,38 2,211.28	0.55	59,374,56 1,716.96	0.59	59,068,16 5,275.74	0.63	58,818,33 9,515.81	0.67	58,475,40 4,644.63	0.70	57,899,01 1,585.80	
	Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja	30	31.43		32.03		32.65		33.28		33.94		34.00		
	Tingkat Lembaga Pelatihan yang Terakreditasi	34.47	39.09		39.13		39.58		40.00		40.38		40.50		
Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Kelulusan Pelatihan Berbasis Kompetensi	-	60	54,173,77 4,120.28	62.5	58,239,79 2,816.86	65	57,819,91 9,485.63	67.5	57,445,26 9,146.69	70	56,965,02 7,238.60	70	56,237,59 6,439.16	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	440	360	2,948,257,405.28	480	3,243,083,145.81	600	8,322,880,781.68	900	12,897,934,313.13	1200	16,872,425,888.40	1350	20,154,255,223.98	
Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	5.480	10.000	51,225,516,715.00	11.000	54,996,709,671.06	11.500	49,497,038,704	10.000	44,547,334,834	8000	40,092,601,350.20	5000	36,083,341,215.18	
Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Terbina	-	40	1,000,784,464.00	42.5	1,100,862,910.40	45	1,210,949,201.44	47.5	1,332,044,121.58	50	1,465,248,533.74	50	1,611,773,387.12	
Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	90	100	1,000,784,464.00	100	1,100,862,910.40	100	1,210,949,201.44	100	1,332,044,121.58	100	1,465,248,533.74	100	1,611,773,387.12	
Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase LPK Terakreditasi	-	39.09	30,823,627.00	39.13	33,905,989.70	39.58	37,296,588.67	40	41,026,247.54	40.38	45,128,872.29	40.60	49,641,759.52	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	15	10	30,823,62 7.00	10	33,905,98 9.70	10	37,296,58 8.67	10	41,026,24 7.54	10	45,128,87 2.29	10	49,641,75 9.52	
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	51	52	41,382,96 4,351.00	53	56,362,25 8,863.01	54	57,873,62 5,099.89	55	58,872,50 8,983.81	56	59,899,75 4,076.73	57	60,957,12 3,591.86	
	Persentase Tenaga Kerja Formal	56.54	56.57		56.60		56.63		56.66		56.69		56.72		
	Jumlah Lowongan Kerja Baru	19,868	3,000		3,000		3,000		3,000		3,000		3,000		
	Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	0.027	0.0297		0.0322		0.0347		0.0372		0.0397		0.0422		
Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Ko ta	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan melalui Layanan AKAD dan AKL	51	50	40,282,23 9,923.00	50.5	55,151,46 1,992.21	51	56,541,74 8,542.01	51.5	57,407,44 4,770.14	52	58,288,18 3,441.69	52.5	59,184,39 5,893.32	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	-	1.500	-	2,250	200,000,0 00.00	3,000	200,000,0 00.00	3,750	200,000,0 00.00	4,500	200,000,0 00.00	200,000,0 00.00		
Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	-	10	-	10	-	10	-	10	-	10	-	10	-	
Sub Kegiatan Penyelenggara an Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerja an	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	40	40	200,000,0 00.00	40	220,000,0 00.00	40	242,000,0 00.00	40	266,200,0 00.00	40	292,820,0 00.00	40	322,102,0 00.00	
Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayaka n melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	7.750	9.698	40,082,23 9,923	10.000	54,731,46 1,992.21	10.250	56,099,74 8,542.01	10.500	56,941,24 4,770.14	10.750	57,795,36 3,441.69	11.000	58,662,29 3,893.32	
Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan melalui Job	-	3	1,025,724 ,428.00	3.5	1,128,296 ,870.80	4	1,241,126 ,557.88	4.25	1,365,239 ,213.67	4.5	1,501,763 ,135.03	5	1,651,939 ,448.54	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket	
			2025		2026		2027		2028		2029		2030			
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu		
	Fair/ Bursa Kerja															
Sub Kegiatan Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan melalui Job Fair/ Bursa Kerja	100	100	1,025,724 ,428.00	125	1,128,296 ,870.80	150	1,241,126 ,557.88	175	1,365,239 ,213.67	200	1,501,763 ,135.03	200	1,651,939 ,448.54		
Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Ko ta	Persentase Jumlah PMI yang Terlindungi	-	20	75,000,00 0.00	22.5	82,500,00 0.00	25	90,750,00 0.00	27.5	99,825,00 0.00	30	109,807,5 00.00	30	120,788,2 50.00		
Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/ PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	-	20	75,000,00 0.00	20	82,500,00 0.00	20	90,750,00 0.00	20	99,825,00 0.00	20	109,807,5 00.00	20	120,788,2 50.00		

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Tingkat Peraturan Perusahaan (PP) yang Disahkan	21.60	21.60	21.82	22.22	22.61	22.98	23.33							
	Tingkat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Didaftarkan	0.21	0.28	0.32	0.36	0.39	0.43	0.46							
	Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan	0.77	0.93	1.02	1.10	1.19	1.29	1.38	1,492,317,993.00	1,641,549,792.30	1,805,704,771.53	1,986,275,248.68	2,184,902,773.55	2,403,393,050.91	
	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	0.43	0.70	0.68	0.66	0.63	0.61	0.58							
	Persentase Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	90.79	81	81	81	82	82	82							

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan/ Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket.
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang melakukan Pengesahan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan LKS Bipartit	2	2	162,000,000.00	2.25	178,200,000.00	2.5	196,020,000.00	2.75	215,622,000.00	3	237,184,200.00	3	260,902,620.00	
Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	100	100	100,400,000.00	105	110,440,000.00	110	121,484,000.00	115	133,632,400.00	120	146,995,640.00	125	161,695,204.00	
Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	5	3	61,600,000.00	3	67,760,000.00	3	74,536,000.00	4	81,989,600.00	4	90,188,560.00	4	99,207,416.00	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial	82	83	1,330,317,993.00	83	1,463,349,792.30	83	1,609,684,771.53	84	1,770,653,248.68	84	1,947,718,573.55	85	2,142,490,430.91	
Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	31	36	88,300,000.00	37	97,130,000.00	38	106,843,000.00	39	117,527,300.00	40	129,280,030.00	41	142,208,033.00	
Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	1	1	1,242,017,993.00	1	1,366,219,792.30	1	1,502,841,771.53	1	1,653,125,948.68	1	1,818,438,543.55	1	2,000,282,397.91	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Kabupaten/Kota															
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	71.06	71.10		71.20		71.30		71.40		71.50		71.50		
	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	68.30	61.26	2,792,884,500.00	61.30	3,072,172,950.00	61.45	3,379,390,245.00	61.60	3,717,329,269.50	61.75	4,089,062,196.45	62.00	4,497,968,416.10	
Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang memiliki struktur skala upah dan mengikuti BPJS Ketenagakerjaan	-	5.420	807,055,500.00	5.500	887,761,050.00	5.600	976,537,155.00	5.700	1,074,190,870.50	5.800	1,181,609,957.55	5.900	1,299,770,953.31	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana HI dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	12	12	807,055,500.00	12	887,761,050.00	12	976,537,155.00	12	1,074,190,870.50	12	1,181,609,957.55	12	1,299,770,953.31	
Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja yang Menjadi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan	-	362.000	1,985,829,000.00	362.500	2,184,411,900.00	363.000	2,402,853,090.00	363.500	2,643,138,399.00	364.000	2,907,452,238.90	364.500	3,198,197,462.79	
Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	300	300	1,985,829,000.00	300	2,184,411,900.00	300	2,402,853,090.00	300	2,643,138,399.00	300	2,907,452,238.90	300	3,198,197,462.79	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan/ Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH AN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Persentase Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	100	25,368,90 8,859.72	100	23,897,74 5,079.00	100	25,092,63 2,333.00	100	26,347,26 3,951.00	100	27,664,62 7,148.00	100	29,047,85 8,505.00	
	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	86.1	86.2		86.3		86.4		86.5		86.6		86.7		
Kegiatan Perencanaan, Penggangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja perangkat daerah	100	100	280,000,0 00.00	100	294,000,0 00.00	100	308,700,0 00.00	100	324,135,0 00.00	100	340,341,7 50.00	100	357,358,8 38.00	
Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	1	1	280,000,0 00.00	1	294,000,0 00.00	1	308,700,0 00.00	1	324,135,0 00.00	1	340,341,7 50.00	1	357,358,8 38.00	
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	100	100	14,244,65 7,494.00	100	13,906,89 0,369.00	100	14,602,23 4,887.00	100	15,332,34 6,632.00	100	16,098,96 3,963.00	100	16,903,91 2,162.00	
Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah laporan penyediaan gaji dan tunjangan ASN	14	14	14,244,65 7,494.00	14	13,906,89 0,369.00	14	14,602,23 4,887.00	14	15,332,34 6,632.00	14	16,098,96 3,963.00	14	16,903,91 2,162.00	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	100	243,004,0 00.00	100	255,154,2 00.00	100	267,911,9 10.00	100	281,307,5 06.00	100	295,372,8 81.00	100	310,141,5 24.00	
Sub Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah unit peningkatan sarana dan prasarana disiplin pegawai	1	1	180,004,0 00.00	1	189,004,2 00.00	1	198,454,4 10.00	1	208,377,1 31.00	1	218,795,9 87.00	1	229,735,7 86.00	
Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapann ya	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan	1	1	63,000,00 0.00	1	66,150,00 0.00	1	69,457,50 0.00	1	72,930,37 5.00	1	76,576,89 4.00	1	80,405,73 8.00	
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	2,318,068 ,700.81	100	3,285,736 ,370.00	100	3,450,023 ,188.00	100	3,622,524 ,348.00	100	3,803,650 ,566.00	100	3,993,833 ,093.00	
Sub kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penera ngan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/pener angan bangunan kantor yang disediakan	1	1	35,205,14 5.00	1	36,965,40 2.00	1	38,813,67 2.00	1	40,754,35 6.00	1	42,792,07 3.00	1	44,931,67 7.00	
Sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan	2	2	193,311,6 59.81	2	142,561,3 06.00	2	149,689,3 71.00	2	157,173,8 40.00	2	165,032,5 32.00	2	173,284,1 58.00	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
	kantor yang disediakan														
Sub kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	1	1	100,000,000.00	1	105,000,000.00	1	110,250,000.00	1	115,762,500.00	1	121,550,625.00	1	127,628,156.00	
Sub kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	12	12	169,423,938.00	12	177,895,135.00	12	186,789,892.00	12	196,129,386.00	12	205,935,856.00	12	216,232,648.00	
Sub kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	12	12	75,105,089.00	12	78,860,343.00	12	82,803,360.00	12	86,943,528.00	12	91,290,705.00	12	95,855,240.00	
Sub kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	4	4	1,080,172,000.00	4	2,204,922,668.00	4	2,315,168,801.00	4	2,430,927,241.00	4	2,552,473,604.00	4	2,680,097,284.00	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	12	12	351,406,8 49.00	12	210,415,2 95.00	12	220,936,0 60.00	12	231,982,8 63.00	12	243,582,0 06.00	12	255,761,1 06.00	
Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah dokumen dukungan pelaksanaan sistem pemerintah an berbasis elektronik pada SKPD	2	2	313,444,0 20.00	2	329,116,2 21.00	2	345,572,0 32.00	2	362,850,6 34.00	2	380,993,1 65.00	2	400,042,8 24.00	
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Cakupan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	100	2,821,275 ,669.75	100	1,456,820 ,149.00	100	1,529,661 ,157.00	100	1,606,144 ,214.00	100	1,686,451 ,425.00	100	1,770,773 ,997.00	
Sub Kegiatan Pengadaan Mebel	Jumlah paket mebel yang disediakan	1	1	473,766,2 04.00	1	497,454,5 14.00	1	522,327,2 40.00	1	548,443,6 02.00	1	575,865,7 82.00	1	604,659,0 71.00	
Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan yang disediakan	2	2	1,402,855 ,740.00	2		0		0		0		0		

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket.
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	1	1	744,840,072.75	1	749,561,299.00	1	787,039,364.00	1	826,391,332.00	1	867,710,899.00	1	911,096,444.00	
Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah unit sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	1	1	199,813,653.00	1	209,804,336.00	1	220,294,553.00	1	231,309,280.00	1	242,874,744.00	1	255,018,482.00	
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	3,833,781,725.16	100	3,198,555,260.00	100	3,358,483,023.00	100	3,526,407,174.00	100	3,702,727,533.00	100	3,887,863,910.00	
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	12	12	24,251,944.00	12	25,464,541.00	12	26,737,768.00	12	28,074,656.00	12	29,478,389.00	12	30,952,309.00	
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12	12	773,310,000.00	12	787,500,000.00	12	826,875,000.00	12	868,218,750.00	12	911,629,688.00	12	957,211,172.00	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12	12	3,036,219 ,781.16	12	2,385,590 ,719.00	12	2,504,870 ,255.00	12	2,630,113 ,768.00	12	2,761,619 ,456.00	12	2,899,700 ,429.00	
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	1,628,121 ,270.00	100	1,500,588 ,731.00	100	1,575,618 ,168.00	100	1,654,399 ,077.00	100	1,737,119 ,030.00	100	1,823,974 ,981.00	
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	51	54	1,034,652 ,000.00	54	1,086,384 ,600.00	54	1,140,703 ,830.00	54	1,197,739 ,022.00	54	1,257,625 ,973.00	54	1,320,507 ,271.00	
Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	-	76	106,238,1 00.00	76	219,682,1 81.00	76	230,666,2 90.00	76	242,199,6 05.00	76	254,309,5 85.00	76	267,025,0 64.00	

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG



Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Subkegiatan Output	Indikator Outcome/ Output	Baseline 2024	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
			2025		2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/di rehabilitasi	12	12	487,231,1 70.00	12	194,521,9 50.00	12	204,248,0 48.00	12	214,460,4 50.00	12	225,183,4 72.00	12	236,442,6 46.00	
Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/ direhabilitasi		2		2		2		2		2		2		

4.4 Uraian sub kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah

Pada dasarnya kinerja organisasi perangkat daerah dapat digambarkan melalui tingkat capaian sasaran organisasi dan tingkat efisiensi dan efektivitas pencapaian sasaran dimaksud. Pencapaian kinerja organisasi harus ditetapkan sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian Program prioritas pembangunan daerah. Secara terperinci, sub kegiatan yang mendukung program prioritas tersebut antara lain: Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi RPJMD Urusan Ketenagakerjaan pada akhir periode masa jabatan Kepala Daerah. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator *outcome* yaitu sasaran/program pembangunan urusan ketenagakerjaan, 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.

Penetapan indikator kinerja sasaran RPJMD 2025-2029 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2025-2029. Berikut adalah rumusan Subkegiatan Prioritas dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah:

Tabel 4. 3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

No	PROGRAM PRIORITAS KEPALA DAERAH	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	RENCANA AKSI PROGRAM PRIORITAS KEPALA DAERAH	KET
1	Penciptaan lapangan pekerjaan baru dan penyerapan tenaga kerja	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya Tenaga Kerja yang Kompeten	Keg. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi		
2				Subkeg. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Disabilitas	
					Pelatihan Kewilayahan Berbasis Kompetensi (<i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i>) yang Berfokus pada Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri	
3		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Meningkatnya Kesempatan dan Penempatan Kerja	Keg. Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota		
4				Subkeg. Pelayanan antar Kerja	15.000 Penempatan Kerja Dalam dan Luar Negeri	
5	Subkeg. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan			Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Disabilitas		
			Keg. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja			
			Subkeg. Job Fair/Bursa Kerja	Job-Fair 30 Kecamatan menggunakan Mobil MASTER		

No	PROGRAM PRIORITAS KEPALA DAERAH	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	RENCANA AKSI PROGRAM PRIORITAS KEPALA DAERAH	KET
6		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Meningkatnya kualitas Hubungan Industrial	Keg.Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota		
				Subkeg. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Musyawarah Kota Ekonomi dan Ketenagakerjaan (<i>Collaborative Governance</i> di Bidang Ketenagakerjaan)	

Program-program tersebut dilaksanakan selain untuk mencapai target sasaran strategis RPJMD, juga dalam rangka melaksanakan program prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota perwujudan visi dan misi dan akan dilaksanakan secara terpadu dan berkesinambungan. Program prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bandung Tahun 2025-2029 disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 4 Program Prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bandung Tahun 2025-2029

No.	PROGRAM PRIORITAS KEPALA DAERAH	PROGRAM PRIORITAS PD	INDIKATOR
1	Penciptaan lapangan pekerjaan baru dan penyerapan tenaga kerja	Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Disabilitas	Jumlah Tenga Kerja Disabilitas yang mendapat pelatihan
			Jumlah Tenga Kerja Disabilitas yang ditempatkan
		Job-Fair 30 Kecamatan menggunakan mobil MASTER	Jumlah jobfair yang dilaksanakan di kecamatan
		15.000 penempatan kerja dalam dan luar negeri	Jumlah Penempatan Kerja dalam dan luar negeri
		Pelatihan Kewilayahan Berbasis Kompetensi (<i>Hard skill</i> dan <i>soft skill</i>) yang Berfokus pada penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan bahasa melalui kerjasama dengan LPK yang dilaksanakan dengan kewilayahan
Musyawarah Kota ekonomi dan ketenagakerjaan (<i>collaborative governance</i> dibidang ketenagakerjaan)	Jumlah kegiatan Musyawarah kota Ekonomi dan Ketenagakerjaan setiap tahun		

4.5 Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran RENSTRA yang mengacu sesuai dengan visi dan misi kepala daerah. IKU dapat merepresentasikan pencapaian transformasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan secara secara menyeluruh. Berikut adalah daftar IKU utama yang merepresentasikan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025–2029:

Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029

No	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Nilai	49,67	50,10	50,59	51,13	51,49	51,80	
	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	88,27	88,28	88,29	88,30	88,31	88,32	

4.6 Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah Indikator yang digunakan untuk mengukur dan menggambarkan keberhasilan kinerja perangkat daerah sesuai bidang urusannya. Berdasarkan Permendagri No 86 Tahun 2017 Indikator Kinerja Kunci Urusan Ketenagakerjaan sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Indikator Kinerja Kunci (IKK) Ketenagakerjaan

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	persen	100	100	100	100	100	100	
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	persen	3,42	3,48	3,54	3,60	3,66	3,72	
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Harga Konstan)	Rp/tenaga kerja	186,68 8,234.4 6	187,62 1,675.6 3	188,55 9,784. 01	189,502 ,582.93	190,450 ,095.84	191,402 ,346.32	
	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Harga Berlaku)	Rp/tenaga kerja	300,653, 752.00	305,013, 231.00	309,466 ,424.00	314,015, 581.00	318,663 ,011.00	323,411 ,090.00	
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala	persen	3,11	3,11	3,48	3.83	4,17	4,49	

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)								
5	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi	persen	52	53	54	55	56	57	

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 2025-2029 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 5 PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2025 -2029 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 2025 – 2029, juga menjadi arah dan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan. Keberhasilan pembangunan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam mewujudkan Misi 2 RPJMD Tahun 2025-2029 yaitu **Mewujudkan Bandung sebagai kota yang terbuka, inklusif, demokratis, setara dan berkeadilan**” artinya 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**

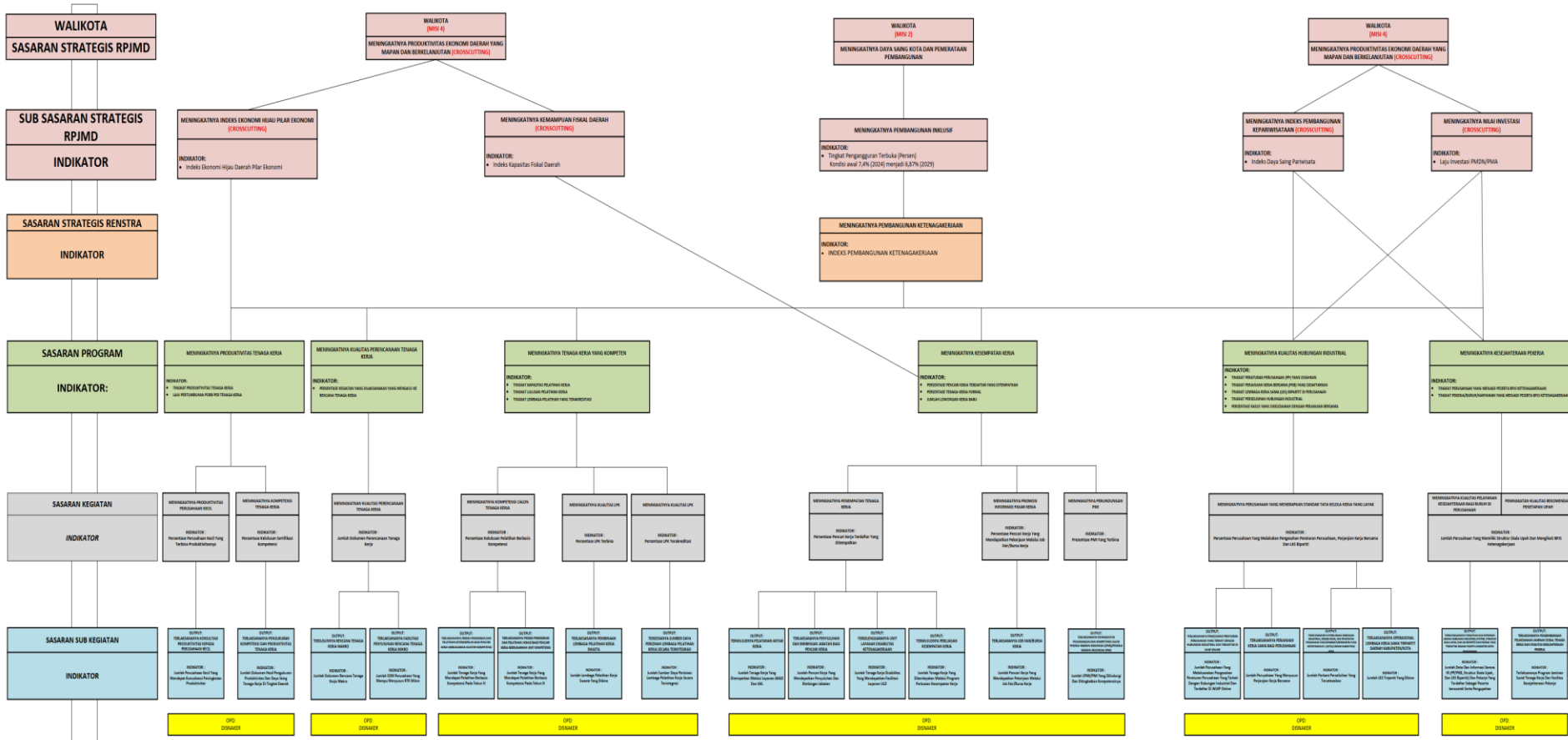


Drs. ANDRI DARUSMAN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19681115 198803 1 005



LAMPIRAN 1

POHON KINERJA RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029

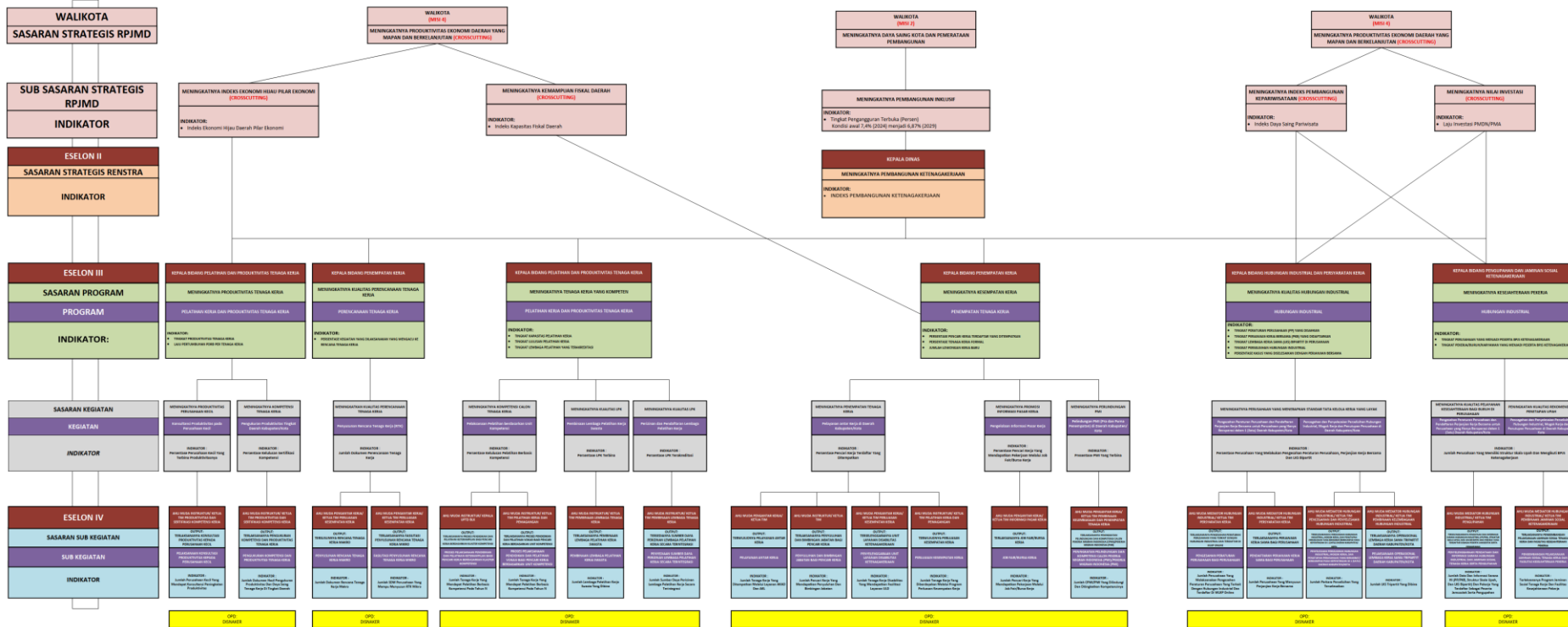


DPS:
 1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2024 tentang SPK Bidang Ketenagakerjaan
 2. Keputusan 205 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan
 3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2022 tentang Laporan dan Substansi Penganggaran Pemerintahan Daerah
 4. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan



LAMPIRAN 2

CASCADING RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025-2029



DAFTAR ISI
 1. Analisis Matriks Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2024 tentang SPK
 2. Bina & Pengembangan
 3. Peraturan 2018 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan
 Ketenagakerjaan
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang
 Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2020 tentang
 5. Di unduh dari Perencanaan Pembangunan Daerah
 6. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan
 Ketenagakerjaan