

# Laporan Kinerja (LKIP) 2018

DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BANDUNG



## RINGKASAN EKSEKUTIF (Executive Summary)

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 merupakan laporan pertanggungjawaban kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam mencapai sasaran strategis yang disusun dengan tujuan melaporkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 disusun melalui pengukuran indikator kinerja Rencana Strategis Tahun 2013 – 2018. Capaian kinerja diukur dengan membandingkan antara target kinerja dalam dokumen-dokumen perjanjian kinerja dengan hasil pengukuran kinerja. Berikut Realisasi pencapaian target sebagaimana di bawah ini :

### Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2017 dibanding Tahun sebelumnya, dan Tahun 2018

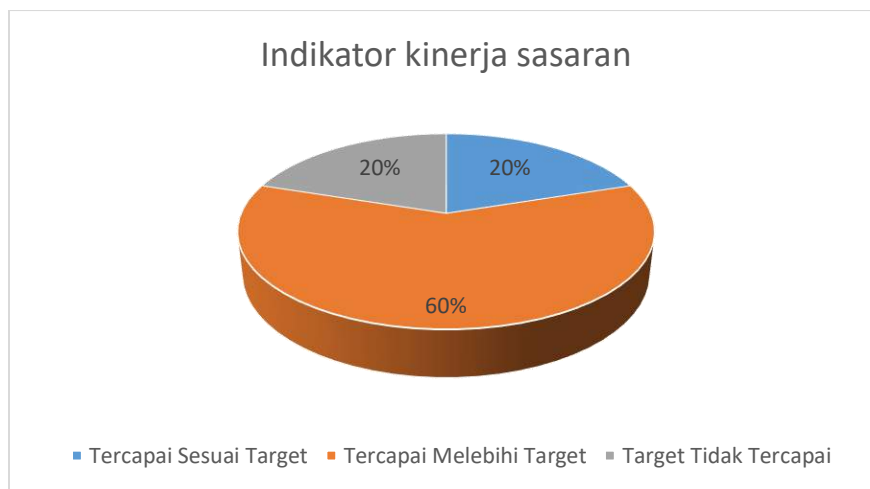
No	Indikator Kinerja Sasaran Renstra	Satuan	Existing Tahun 2017		Tahun 2018	Capaian Kinerja	Target Akhir 2018
			Realisasi	Target	Realisasi		
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	-	-	-	-	10,00
2.	Prosentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	Persen	-	-	-	-	68,10
3.	Jumlah Calon Wira Usaha Baru	Orang	<b>1.060</b>	<b>1.200</b>	<b>1.060</b>	100% Target tercapai	7.500
4.	Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	Jumlah Loker	<b>13.491</b>	<b>14.000</b>	<b>13.491</b>	97.26% Tidak Tercapai target	50.000
5.	Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	Orang	<b>44,68</b>	<b>44,88</b>	<b>50,96</b>	113.55% Melebihi target	44,88
6.	Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan	Persen	-	-	-	-	4,09
7.	Prosentase Kasus Yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama (PB)	Persen	<b>58.00</b>	<b>58.00</b>	<b>58.11</b>	100.18% Melebihi Target	58,00
8.	Prosentase Pekerja/Buruh Yang Menjadi Peserta Program JAMSOSTEK	Persen	-	-	-	-	82,97
9.	Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan	Perusahaan	<b>44</b>	-	-	-	224
10.	Jumlah Calon Transmigrasi Yang Terseleksi	Jiwa	<b>130</b>	-	-	-	568
11.	Nilai evaluasi AKIP	Nilai	<b>68,92</b>	-	-	-	69,00
12.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	-	<b>70.00</b>	<b>80.29</b>	114.70% Melebihi Target	70.00

Target Kinerja pokok dalam RENSTRA menjadi Indikator Kinerja Utama yaitu nomor 1 sampai nomor 10 seperti tersebut di atas dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) yang ditandatangani Kepala Dinas Tenaga Kerja dengan Walikota Bandung, kemudian target kinerja nomor 11 sampai 13 adalah target kinerja RENSTRA yang mendukung atas ketercapaian 10 target IKU. Realisasi target pendukung sebagaimana di bawah ini:

#### Realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2018

No.	Indikator Kinerja Sasaran Renstra	Satuan	existing tahun 2017	Target Tahun 2018	Realisasi	Capaian Kinerja
11.	Nilai Evaluasi AKIP	Kategori	--	--	--	--
12.	Persentase Temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	Persen	--	--	--	--
13.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Kategori	79.81	70.00	80.29	114.70 Melebihi target

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Tahun 2018 ditetapkan 4 sasaran dengan 5 indikator sasaran, hasil pengukuran terhadap Indikator kinerja sasaran sebagai berikut:



- 3 Indikator atau 60% melebihi target.
- 2 Indikator atau 20% target tercapai.
- 1 Indikator atau 20% target tercapai.

Pengukuran Kinerja 4 (empat) Sasaran RENSTRA dengan 5 (lima) indikator kinerja dikelompokkan berdasarkan kategori dengan interpretasi, sebagai berikut :

#### Pencapaian Kinerja Sasaran RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018

NO.	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Tidak Ada Target	0
2	Tidak Tercapai	1
3	Tercapai sesuai target	1
4	Melebihi Target	3
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>

Adapun pencapaian kinerja sasaran dirinci sesuai Misi dan Sasaran, rata-rata capaian dari pengukuran kinerja dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut:

Capaian Kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018

No.	Sasaran	Jumlah Indikator	Rata-rata capaian Sasaran	n/a	< 100%	= 100%	>100%
<b>I</b>	<b>Misi 1: Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja dalam upaya peningkatan kesempatan kerja</b>						
1.	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	-	-	-	-	-
2.	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Prosentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	100%	-	-	-	-
		Jumlah Calon Wirausaha Baru		-	-	100%	-
3.	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	105.40%	-	97.26	-	-
		Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan		-	-	-	113.55%
<b>II</b>	<b>Misi 2 : Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan</b>						
4.	Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan	Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan	100.18%	-	-	-	-
		Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)		-	-	-	100.18%
		Prosentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek		-	-	-	-
		Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan		-	-	-	-
<b>III</b>	<b>Misi 3: Meningkatkan Minat Masyarakat Untuk Bertransmigrasi;</b>						
5.	Meningkatnya Minat Bertransmigrasi	Jumlah Calon Transmigran Terseleksi	-	-	-	-	-
<b>IV</b>	<b>Misi 4 : Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (good governance)</b>						

6.	Meningkatnya Kapasitas Akuntabilitas Kinerja Birokrasi.	Nilai Evaluasi AKIP	-	-	-	-	-
		Prosentase Temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	-	-	-	-	-
7.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	-	-	-	-	-
8.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	114.70%	-	-	-	114.70%
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

## PENGANTAR

Sebagai sebuah organisasi, Instansi Pemerintah semakin dituntut untuk mewujudkan keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan sebuah organisasi akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan menyampaikan informasi secara terbuka, seimbang dan merata bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Informasi kinerja ini dimaksudkan sebagai penyampaian/komunikasi capaian kinerja dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan/ ketidakberhasilan kinerja. Pelaporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang isinya adalah penjelasan mengenai kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan salah satu instrumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 disusun berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta memenuhi Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018, adapun maksud disusunnya LKIP ini adalah :

- a. Sebagai media hubungan kerja organisasi yang berisi informasi dan data yang telah diolah.

- b. Sebagai wujud pertanggungjawaban suatu organisasi Instansi Pemerintah kepada pemberi wewenang dan pemberi mandat.
- c. Sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi instansi pemerintah.
- d. Sebagai media informasi tentang sejauhmana pelaksanaan prinsip – prinsip *good governance* termasuk penerapan fungsi – fungsi manajemen secara benar pada instansi yang bersangkutan.

Tidak semua rencana dapat berjalan sesuai dengan harapan, namun demikian dengan adanya laporan akuntabilitas kinerja ini kami berharap dapat memperoleh umpan balik untuk peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melalui perbaikan penerapan fungsi – fungsi manajemen sesuai aturan mulai dari **perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan pencapaian kinerja**, hingga dapat mengetahui/mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan akuntabilitas dan kredibilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat dan lingkungannya terhadap organisasi Instansi Pemerintah.

Bandung, Desember 2018  
Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kota Bandung

DR. ASEP C. CAHYADI, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680311 199403 1 009

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Ringkasan Eksekutif .....	i
Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	vi
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Grafik .....	x
Daftar Lampiran .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum.....	2
1.3 Isu Strategis .....	3
1.4 Teknik Pengumpulan Data serta Teknik Monitoring dan Evaluasi .....	5
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA TAHUN 2018.....</b>	<b>6</b>
2.1 Rencana Strategis dan Target Tahun 2018.....	6
2.2 Target Indikator Kinerja Utama (IKU) .....	7
2.3 Target Perjanjian Kinerja Tahun 2018.....	10
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2017.....</b>	<b>13</b>
3.1 Capaian IKU Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018.....	13
3.1.1 Kerangka Pengukuran Kinerja.....	13
3.1.2 Capaian Indikator Kinerja.....	17
3.2 Capaian Kinerja Tahun 2018.....	18
a. Analisis Capaian Kinerja Sasaran 1 .....	22
b. Analisis Capaian Kinerja Sasaran 2 .....	28
c. Analisis Capaian Kinerja Sasaran 3 .....	36
d. Analisis Capaian Kinerja Sasaran 4 .....	46
3.3 Rencana Aksi Atas Perjanjian Kinerja Tahun 2018.....	47
3.4 Akuntabilitas Keuangan .....	55
<b>BAB IV KESIMPULAN / PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Kota Bandung Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2018	8
Tabel 2.2	Rincian Target Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Hasil Reviu Tahun 2018	9
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018	10
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Triwulanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018	11
Tabel 2.5	Pagu Anggaran Tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018	12
Tabel 3.1	Tujuan, Indikator Tujuan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013-2018 (Setelah Reviu Tahun 2018)	15
Tabel 3.2	Sasaran dan Indikator Kinerja RENSTRA Setelah Reviu Tahun 2016	15
Tabel 3.3	Sasaran dan Indikator Kinerja RENSTRA Setelah Reviu Tahun 2017	16
Tabel 3.4	Capaian Indikator Kinerja Utama Kota Bandung Urusan Ketenagakerjaan Berdasarkan RPJMD 2013-2018 Tahun 2018	17
Tabel 3.5	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2017 dibanding Tahun sebelumnya, dan Tahun 2018	18
Tabel 3.6	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2017 dibanding Tahun sebelumnya, dan Tahun 2018	19
Tabel 3.7	Analisis Pencapaian Sasaran 1 Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kesempatan Kerja Tahun 2018	22
Tabel 3.8	Target Penciptaan Wira Usaha Baru sesuai RPJMD Kota Bandung Tahun 2013-2018	22
Tabel 3.9	Perkembangan Wirausaha Baru Berbasis Masyarakat, Kompetensi dan Berbasis Kewirausahaan Tahun 2013-Tahun 2018	23
Tabel 3.10	Perkembangan Penciptaan Calon Wirausaha Baru Pada Disnaker Kota Bandung Tahun 2017-2018	26

Tabel 3.11	Rincian Data Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 1	26
Tabel 3.12	Realisasi Program dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 1	27
Tabel 3.13	Analisis Efisiensi dan Efektifitas sasaran 1 meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja Tahun 2018	27
Tabel 3.14	Analisis Pencapaian sasaran 2 Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2018	29
Tabel 3.15	Perkembangan Lowongan Pekerjaan Tahu 2013-2018	29
Tabel 3.16	Perbandingan Target dan Realisasi Lowongan Kerja Disnaker Kota Bandung Tahun 2018	30
Tabel 3.17	Pencapaian Indikator sasaran 3 Tahun 2013-Tahun 2018	31
Tabel 3.18	Realisasi Program dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 2	34
Tabel 3.19	Analisis Efisiensi dan Efektivitas sasaran 2 meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2018	34
Tabel 3.20	Analisis Pencapaian Sasaran 3 Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan Tahun 2018	35
Tabel 3.21	Perkembangan Kasus yang masuk dan kasus selesai melalui Perjanjian Bersama Tahun 2013-2018	36
Tabel 3.22	Realisasi Program dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 3	38
Tabel 3.23	Analisis Efisiensi dan Efektifitas Sasaran 3 Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan Tahun 2018	39
Tabel 3.24	Realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2018	39
Tabel 3.25	Analisis Pencapaian Sasaran 4 Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Tahun 2018	40
Tabel 3.26	Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan Bidang-bidang Tahun 2018	41
Tabel 3.27	Analisis Efisiensi dan Efektifitas Sasaran 4 Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Tahun 2018	42
Tabel 3.28	Pencapaian Kinerja Sasaran RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018	43
Tabel 3.29	Capaian Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018	43
Tabel 3.30	Pencapaian Target Misi RENSTRA Setelah Reviu Tahun	44

2018

Tabel 3.31	Kategori Pencapaian Indikator Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018	45
Tabel 3.32	Rencana Aksi Atas Perjanjian Kinerja Tahun 2018 Akuntabilitas Kinerja Birokrasi Tahun 2018	45
Tabel 3.33	Pagu dan Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Berdasarkan Misi RENSTRA Tahun 2018	56
Tabel 3.34	Pagu dan Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Berdasarkan Misi RENSTRA Tahun 2018	59

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2018	20
Grafik 3.2	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Renstra Tahun 2018	21
Grafik 3.3	Perkembangan Wirausaha Baru Tahun 2013-Tahun 2018	24
Grafik 3.4	Perkembangan Penciptaan Calon Wirausaha baru Pada Disnaker Kota Bandung Tahun 2017-2018	26
Grafik 3.5	Perkembangan Lowongan Pekerjaan 2013-2018	29
Grafik 3.6	Perbandingan Target dan Realisasi Lowongan Kerja Disnaker Kota Bandung Tahun 2018	30
Grafik 3.7	Perbandingan Loker, Pencari Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2018	32
Grafik 3.8	Perbandingan Target dan Realisasi Capaian Kinerja Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2018	32
Grafik 3.9	Perbandingan Kasus yang masuk dan Kasus yang selesai melalui Perjanjian Bersama Tahun 2013-2018	36
Grafik 3.10	Pencapaian Target Misi Renstra Tahun 2018	45
Grafik 3.11	Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Renstra	45
Grafik 3.12	Capaian Indikator Kinerja Sasaran RENSTRA Tahun 2018	58



## 1.1 Latar Belakang

**P**enyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 mengacu kepada Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Adapun pedoman penyusunan penetapan kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban setiap instansi pemerintah. Dalam penyusunan laporan kinerja diperlukan pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Laporan kinerja dipergunakan sebagai :

1. Sarana/instrumen penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat;
2. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten);
3. Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan;



4. Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja; dan
5. Cara dan sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

**1.2. Dasar Hukum**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 ini disusun berdasarkan :

- a. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- e. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 18 Tahun 2002, tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- g. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung;
- h. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Pembentukan tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung;



- i. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bandung Tahun 2005 – 2025;
- j. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2013-2018;
- k. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

### 1.3 Isu Strategis

Isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang, Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2013-2018 menetapkan 9 (sembilan) isu strategis Kota Bandung, sebagai berikut :

1. Lingkungan Hidup;
2. Infrastruktur;
3. Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi;
4. Pemberdayaan Masyarakat dan Ketahanan Keluarga;
5. Penanggulangan Kemiskinan, Permasalahan Sosial dan Pengangguran;
6. Pendidikan dan Kebudayaan;
7. Kesehatan;
8. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola; dan
9. Iklim Usaha, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Isu strategis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah isu strategis ke-5 (kelima) yaitu **Penanggulangan Kemiskinan, Permasalahan Sosial dan Pengangguran**. Walaupun capaian kinerja sasaran



meningkatnya kesempatan kerja pada tahun ini melebihi target, namun tidak dapat disangkal bahwa jumlah penganggur masih banyak. Tahun 2015 tingkat pengangguran di Kota Bandung mencapai 9,02%. Nilai ini jauh lebih besar bila dibandingkan dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) Nasional Agustus 2015, sebesar 6,18 persen meningkat dibanding TPT Februari 2015 sebesar 5,81 persen dan TPT Agustus 2014 sebesar 5,94 persen (*data website BPS Pusat*), sedangkan Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Bandung Tahun 2014 sebesar 8,05%.

Permasalahan utama (*strategic issued*) di bidang ketenagakerjaan adalah masih tingginya angka pengangguran di Kota Bandung, hal ini disebabkan antara lain meningkatnya warga luar yang datang ke Bandung tanpa memiliki keterampilan khusus, tingkat persaingan kerja tinggi, dan terbatasnya ketersediaan lapangan kerja baru juga memberikan kontribusi pada lambatnya penyerapan tenaga kerja. Penanganan permasalahan tersebut pada prinsipnya merupakan tanggungjawab bersama, melibatkan beberapa *stake holder* termasuk hampir seluruh SKPD, baik dari bidang ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dan kesehatan.

Dari permasalahan tersebut di atas hasil evaluasi dan pemantauan secara mendalam Isu Strategis Urusan Ketenagakerjaan adalah :

1. Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat, dan kemampuan pencari kerja;
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;
3. Tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan, dan meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial;
4. Kurangnya minat masyarakat untuk bertransmigrasi;
5. Masih kurang maksimalnya pelayanan publik Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Strategi Urusan Ketenagakerjaan yang disusun untuk mencapai misi 4 RPJMD Kota Bandung 2013-2018 difokuskan pada 4 (empat) aspek utama adalah :





1. Pemberian kesempatan memperoleh pelatihan, peningkatan kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja;
2. Mengupayakan hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan, kelangsungan usaha serta peningkatan kesejahteraan pekerja dalam mewujudkan kesadaran dan kepatuhan pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengupayakan penciptaan lapangan pekerjaan baru;
3. Peningkatan minat masyarakat untuk bertransmigrasi;
4. Meningkatkan efektifitas dan kualitas kinerja SKPD.

#### **1.4 Teknik Pengumpulan Data serta Teknik Monitoring dan Evaluasi**

Teknik pengumpulan data serta teknik monitoring dan evaluasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2018 ini sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data Dinas. Berikut ini uraian prosedur pengumpulan data dinas:

1. Memberi arahan/disposisi kepada Sekretaris untuk melaksanakan pengumpulan data dinas
2. Memberi arahan kepada Ka Sub Bag Keuangan dan Ka Sub Bag Program Data dan Informasi untuk menyiapkan bahan/nota dinas untuk pengumpulan data Dinas sesuai kebutuhan
3. Menerima, menelaah dan selanjutnya bersama Jabatan Fungsional Umum (JFU) mempersiapkan bahan pengumpulan data Dinas.
4. Kepala bidang menyampaikan bahan kebutuhan data dinas.
5. Menerima, menginventarisasi data dinas dari semua bidang kemudian diserahkan kepada Ka Sub Bag Keuangan dan Ka Sub Bag Program Data dan Informasi.
6. Menerima hasil inventarisasi data dari seluruh bidang
7. Menerima dan menelaah rekapitulasi data dari bidang sesuai kebutuhan kemudian disampaikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja
8. Menerima, dan mengoreksi data dinas
9. Menggandakan dan mengarsipkan data dinas
10. Jika dibutuhkan oleh Instansi terkait dapat menyampaikan / mengirimkan data ke Instansi terkait sesuai permintaan.



**P**enyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2018 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

### **2.1. Rencana Strategis dan Target Tahun 2018**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dari Tahun 2013 – 2018 ditetapkan dengan Surat Keputusan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 800/482/SK/DISNAKER/2014 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013 – 2018, dan telah direviu pada tahun 2017 dengan Berita Acara Hasil Reviu Renstra dan IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 Nomor : 800/493-Disnaker serta Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 800/445-DISNAKER/2018 tentang Penunjukan Tim Reviu Renstra dan Iku pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bandung Tahun 2013-2018. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung disusun selaras dengan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat sebagai suatu sistem perencanaan pembangunan nasional, secara simultan sesuai proses tahapan penyusunan RPJMD Kota Bandung

Tahun 2013-2018 yang diawali pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan hasil kesepakatan bersama antara Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan *stakeholder* yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

**Visi**

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Visi tersebut mengandung makna bahwa Kota Bandung dengan potensi, keragaman dan kompleksitas masalah yang tinggi, harus mampu dibangun menuju Bandung sebagai Kota Jasa yang Bermartabat. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013-2018 adalah:

**“Terwujudnya Penyelenggara Ketenagakerjaan  
Terbaik“**

**Misi**

Dalam upaya mewujudkan Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013-2018 tersebut diatas dilaksanakan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja dalam upaya peningkatan kesempatan kerja;
2. Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan;
3. Meningkatkan minat bertransmigrasi;
4. Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Prinsip Tata Kelola Kepemerintahan yang Baik (*good governance*).

**2.2.****Target****Indikator****Kinerja Utama****(IKU)**

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di



Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Mengacu pada Keputusan Walikota Bandung tentang Indikator Kinerja Utama Kota Bandung Tahun 2013-2018, setelah melakukan reviu atas Rencana Strategis Tahun 2013-2018, diterbitkan Berita Acara Hasil Reviu Renstra dan IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 Nomor : 800/493-Disnaker serta Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 800/445-DISNAKER/2018 tentang Penunjukan Tim Reviu Renstra dan Iku pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018.

Reviu memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Adapun penetapan target Indikator Kinerja Utama Urusan Ketenagakerjaan Kota Bandung Tahun 2018 yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Kota Bandung  
Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2018

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Triwulan 1	Target Triwulan 2	Target Triwulan 3	Target Triwulan 4
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	-	-	-	-
2.	Penciptaan Lapangan Pekerjaan Baru	Loker	1.000	4.000	8.000	14.000
3.	Penciptaan Wirausaha Baru	WUB	180	660	1.200	1.200

Sumber Data : RPJMD Kota Bandung Tahun 2013-2018

#### 2.2.1. Indikator Kinerja Utama RENSTRA Tahun 2013 - 2018

Pada Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung melaksanakan Reviu IKU RENSTRA SKPD, sebagaimana Berita Acara Hasil Reviu Renstra dan Iku Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor : 800/493/2018 dan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor : 800/445-DISNAKER tentang Penunjukan Tim Reviu Renstra dan Iku pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018. Hasilnya sebagai berikut:



Tabel 2.2  
Rincian Target Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung  
Hasil Reviu Tahun 2018

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA	TARGET KINERJA PADA TAHUN HASIL REVIU TAHUN 2018					KONDISI AKHIR RENSTRA
			2014	2015	2016	2017	2018	
1. Tingkat Pengangguran Terbuka	%	10,98	10,78	10,55	10,36	--	--	10,00
2. Prosentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	%	--	81,23	68,02	68,06	--	--	68,10
3. Jumlah Calon Wirausaha Baru	Orang	780	1.120	1.340	1.280	1.060	1.200	7.500
4. Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	Loker	2.452	3.000	10.000	11.000	12.000	14.000	50.000
5. Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	%	14,05	14,22	42,44	43,16	44,43	44,88	44,88
6. Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan	%	--	5,51	4,76	4,53	--	--	4,09
7. Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	%	61,32	55,00	56,00	57,00	58,00	58,00	58,00
8. Prosentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	%	27,67	72,33	73,70	76,90	--	--	82,97
9. Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan	Perusahaan	--	--	28	42	--	--	224
10. Jumlah Calon Transmigran Terseleksi	Jiwa	--	60	88	130	--	--	568
11. Nilai evaluasi AKIP	Nilai	--	64,29	65,00	80,00	--	--	69,00
12. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	Nilai	--	--	--	--	67,50	70,00	--

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung reviu Tahun 2018



**Indikator kinerja hasil REVIU tersebut di atas tetap konsisten mengacu dan masih selaras dengan Target RPJMD Kota Bandung 2013-2018.**

### 2.3. Target Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Penetapan Kinerja yang dituangkan dan ditandatangani dalam Perjanjian Kinerja antara Kepala SKPD dengan Walikota Bandung merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang ingin dihasilkan. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 mengacu pada dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013-2018, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2018 dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2018, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2018. Perjanjian Kinerja Tahun 2018 sebagai berikut :

Tabel 2.3  
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	1. Tingkat Pengangguran Terbuka	-	-
2.	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	2. Prosentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	-	-
		3. Jumlah Calon Wirausaha Baru	Orang	1.200
3.	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	4. Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	Loker	14.000
		5. Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	%	44,88
4.	Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan	6. Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan	-	-
		7. Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	%	58.00
		8. Prosentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	-	-
		9. Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan	-	-
5.	Meningkatnya Minat Bertransmigrasi	10. Jumlah Calon Transmigran Terseleksi	-	-
6.	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi	11. Nilai Evaluasi AKIP	-	-
		12. Prosentase Penurunan Temuan BPK/Inspektorat	-	-
7.	Terwujudan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	13. Indeks Kepuasan Masyarakat	-	-
8.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	14. Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	70.00



Tabel 2.4  
Perjanjian Kinerja Triwulanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Reviu Tahun 2018

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUN 2018	TARGET TRIWULAN I	TARGET TRIWULAN II	TARGET TRIWULAN III	TARGET TRIWULAN IV
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	1. Tingkat Pengangguran Terbuka	%	-	-	-	-	-
2.	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	2. Prosentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	%	-	-	-	-	-
		3. Jumlah Calon Wirausaha Baru	Orang	<b>1.200</b>	180	660	1.200	1.200
3.	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	4. Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	Loker	<b>14.000</b>	1.000	4.000	8.000	14.000
		5. Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	%	<b>44,88</b>	17,65	25,00	40,00	44,88
4.	Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan	6. Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan	%	-	-	-	-	-
		7. Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	%	<b>58,00</b>	17,00	26,00	39,00	58,00
		8. Prosentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	%	-	-	-	-	-
		9. Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan	Perusahaan	-	-	-	-	-
5.	Meningkatnya Minat Bertransmigrasi	10. Jumlah Calon Transmigran Terseleksi	Jiwa	-	-	-	-	-
6.	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi	11. Nilai Evaluasi AKIP	Nilai	-	-	-	-	-
		12. Prosentase Temuan BPK /Inspektorat yang ditindaklanjuti	%	-	-	-	-	-
7.	Terwujudan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	13. IKM	Nilai	-	-	-	-	-
8.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	14. IKM	Nilai	<b>70,00</b>	-	-	-	70,00

#### 2.4. Perencanaan Keuangan Tahun 2018

Pada Tahun 2018 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan perencanaan Keuangan setelah perubahan Anggaran



Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bandung DPA Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung total nilai sebesar Rp. 15.352.553.300,00 pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.5  
Pagu Anggaran Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja

No	Program	Pagu Anggaran Tahun 2018
1	2	3
<b>Sasaran 1</b>	<b>Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja</b>	
1	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	3.164.635.328.00
2	Program peningkatan kesempatan kerja	2.974.788.978.00
<b>Total</b>		<b>6.139.424.306</b>
<b>Sasaran 2</b>	<b>Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja</b>	
3	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	2.204.041.048.00
<b>Total</b>		<b>2.204.041.048.00</b>
<b>Sasaran 3</b>	<b>Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan</b>	
4	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	2.835.646.930.00
<b>Total</b>		<b>2.835.646.930.00</b>
<b>Sasaran 4</b>	<b>Meningkatnya Minat Bertransmigrasi</b>	
5	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	165.914.300.00
<b>Total</b>		<b>165.914.300.00</b>
<b>Sasaran 5</b>	<b>Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik</b>	
6	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.486.575.815.00
7	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.174.368.951.00
8	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	346.581.950.00
<b>Total</b>		<b>15.352.553.300.00</b>





**3.1 Capaian IKU  
Dinas  
Tenaga  
Kerja  
Tahun 2018**

**P**ada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Selanjutnya setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja.

**3.1.1. Kerangka Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Misi dan Visi Instansi Pemerintah. Pengukuran kinerja mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah Capaian indikator kinerja utama (IKU) dan capaian indikator kinerja strategis diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing.

Sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran

Penilaian capaian kinerja didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas



Kinerja Instansi Pemerintah. Predikat nilai capaian kinerjanya sesuai dengan Silakip Online Kota Bandung, sebagai berikut :

No.	Prosentase	Interpretasi
1.	n/a	Tidak Ada Target
2.	< 100 %	Tidak Tercapai
3.	= 100 %	Tercapai
4.	> 100 %	Melebihi Target

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran ditentukan oleh Silakip Kota Bandung yang dibangun oleh Bagian Organisasi Pemberdayaan Aparatur Daerah dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Kota Bandung, dengan kriteria n/a jika tidak ada target, dibawah 100% diinterpretasikan tidak tercapai, sama dengan 100% interpretasi tercapai, dan di atas 100% interpretasi melebihi target.

Dalam laporan ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Reviu Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013-2018, dan Indikator Kinerja Utama Kota Bandung telah ditetapkan sesuai sasaran RPJMD 2013-2018 dengan 2 (dua) indikator kinerja (*outcomes*) yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Kota Bandung Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2014 terdapat dalam Sasaran Misi 4 RPJMD 2013-2018, yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka; dan Lapangan Pekerjaan Baru yang didasarkan pada Tujuan: “Membangun Perekonomian Kota Yang Berkeadilan” Sasaran: “Meningkatkan Kesempatan Kerja”.

Hasil Pra Evaluasi yang dilaksanakan Tim Kemmenpan & RB pada tanggal 24 Juni 2015 disarankan adanya indikator kinerja tujuan yang merupakan sari atau resume dari indikator sasaran, dapat juga diambil dari indikator sasaran yang paling pokok, sebagai berikut :



Tabel 3.1  
Tujuan, Indikator Tujuan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung  
Tahun 2013 – 2018 (SETELAH REVIU TAHUN 2016)

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA	TARGET KINERJA PADA TAHUN					KONDISI AKHIR RENSTRA
					2014	2015	2016	2017	2018	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja dalam Upaya Peningkatan penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	10,98	10,78	10,55	10,36	10,17	10,00	10,00
2.	Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan	Prosentase Kasus	Perusahaan	13	15	16	17	18	19	20
3.	Meningkatkan Minat Masyarakat Untuk Bertransmigrasi	Calon Transmigran Siap diberangkatkan	KK	3	0	5	7	8	10	30
4.	Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Prinsip <i>Good Governance</i> di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja	Nilai Evaluasi AKIP	Nilai	64,16	64,29	65,00	80,00	68,00	69,00	69,00

Untuk menunjang realisasi pencapaian target tersebut di atas, Renstra sebelum Reviu Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mempunyai 6 sasaran dan 11 indikator kinerja, Sasaran dan indikator kinerja Renstra Dinas Tenaga Kerja setelah di-reviu pada tahun 2016 oleh Tim Reviu Renstra dan IKU pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, sebagaimana di bawah ini :

Tabel 3.2  
Sasaran dan Indikator Kinerja RENSTRA Setelah Reviu  
Tahun 2016

SASARAN	INDIKATOR KINERJA
(1)	(2)
1. Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	1. Tingkat Pengangguran Terbuka
2. Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	2. Prosentase Tenaga Kerja Yang Kompeten
	3. Jumlah Calon Wirausaha Baru
3. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	4. Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru
	5. Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan



SASARAN	INDIKATOR KINERJA
(1)	(2)
4. Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan	6. Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan
	7. Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)
	8. Prosentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek
	9. Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan
5. Meningkatnya Minat Bertransmigrasi	10. Jumlah Calon Transmigran Terseleksi
6. Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi	11. Nilai Evaluasi AKIP
	12. Prosentase Penurunan Temuan BPK/Inspektorat
7. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	13. IKM

Dalam sasaran dan indikator RENSTRA tersebut ditentukan 6 Sasaran dan 11 Indikator yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu sasaran 1 sampai dengan sasaran 6. Serta 2 Indikator lainnya menjadi indikator pendukung atas capaian kinerja IKU.

Perubahan Sasaran dan indikator kinerja Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2017 setelah di-reviu ditentukan menjadi 4 Sasaran dan 4 Indikator serta 1 indikator lainnya menjadi indikator pendukung atas capaian kinerja IKU sebagaimana tercantum dibawah ini :

Tabel 3.3  
Sasaran dan Indikator Kinerja RENSTRA Setelah Reviu  
Tahun 2018

SASARAN	INDIKATOR KINERJA
(1)	(2)
1. Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	1. Jumlah Calon Wirausaha Baru
2. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	2. Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru
	3. Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan
3. Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan	4. Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)
4. Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	5. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)



dalam sasaran dan indikator RENSTRA tersebut ditentukan 4 Sasaran dan 5 Indikator yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu sasaran 1 sampai dengan sasaran 4.

### 3.1.2. Capaian Indikator Kinerja

#### A. Capaian Indikator Kinerja Tujuan

Tabel 3.4  
Capaian Indikator Kinerja Tujuan RENSTRA  
Tahun 2018

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SATUAN	KONDISI TAHUN 2017	TARGET TAHUN 2018	REALISASI	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja dalam Upaya Peningkatan penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja;	Jumlah Wirausaha Baru	Orang	1.060	1.200	1.200	100%
2.	Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan;	Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	%	58,00	58,00	58,11	100.18%
3.	Meningkatkan Minat Masyarakat Untuk Bertransmigrasi;	Jumlah Calon Transmigran Siap Diberangkatkan	KK	--	--	--	--
4.	Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Prinsip <i>Good Governance</i> di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja.	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	67,50	70,00	80,29	114,70%

#### B. Capaian Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Kota Bandung

Setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis Instansi Pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari Instansi Pemerintah. Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Bandung yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan capaiannya sebagaimana tabel di bawah ini :



Tabel 3.5  
Capaian Indikator Kinerja Utama Kota Bandung Urusan Ketenagakerjaan  
Berdasarkan RPJMD 2013-2018  
Tahun 2018

Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2018	Target Triwulan 1	Realisasi Triwulan 1	Target Triwulan 2	Realisasi Triwulan 2	Target Triwulan 3	Realisasi Triwulan 3	Target Triwulan 4	Realisasi Triwulan 4	Capaian Kinerja
Tingkat Pengangguran Terbuka	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Lapangan Pekerjaan Baru	<b>14.000 Loker</b>	1.000 loker	1.296 loker	4.000 loker	4.260 loker	8.000 loker	7.633 loker	14.000 loker	13.617 loker	<b>97.26%</b> <b>Target Tidak Tercapai</b>
Wira Usaha Baru	<b>1.200 Orang</b>	180 orang	180 orang	660 orang	660 orang	1.200 orang	1.200 orang	1.060 orang	1.200 orang	<b>100% target Tercapai</b>

Dalam RPJMD Kota Bandung Tahun 2013-2018 Indikator Tingkat Pengangguran Terbuka dan Lapangan Pekerjaan Baru masuk di Misi Keempat **Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan**, sasaran : **Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja** Capaian kinerja indikator (1) Jumlah Calon Wirausaha Baru, tercapai sesuai target (**100%**) Target 2018 sebanyak 1.200 calon wirausaha baru dengan realisasi sebanyak 1.200 wirausaha baru, membandingkan target tahun 2017 sebanyak 1.060 orang calon wirausaha baru tercapai 100% target tercapai. Sasaran : Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Capaian Kinerja Indikator (2) Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru didukung oleh target kinerja Dinas Tenaga Kerja dengan indikator “Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru” tahun 2018 yaitu **97.26%** Tidak tercapai target dengan Target lowongan pekerjaan 14.000 dan realisasi sebanyak 13.617 lowongan kerja dan capaian kinerja sebesar 97.26% target tidak tercapai. Ketidaktercapaian target lowongan kerja disebabkan karena banyak perusahaan yang tidak melaporkan lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan adanya pengurangan kegiatan untuk pameran bursa tenaga kerja.

yaitu membandingkan target tahun 2017 sebanyak 12.000 Lowongan Pekerjaan Baru, dengan realisasi 13.491 Lowongan Kerja Baru tercapai 112,43% tercapai melebihi target. Peningkatan penempatan tenaga kerja akan terjadi apabila kompetensi tenaga kerja meningkat. Kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat harus menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dalam upaya perluasan kesempatan kerja atau penciptaan lapangan pekerjaan baru. Pemerintah Daerah mempunyai target penciptaan wira usaha baru melalui program pelatihan-pelatihan orientasi penempatan tenaga kerja atau penciptaan wira usaha baru mandiri. Semua unsur dan potensi diberdayakan dalam membangun kepekaan dan kepedulian aparatur daerah dan masyarakat untuk mengatasi masalah pengangguran. Penyusunan kebijakan dan strategi program kegiatan harus terarah.



Salah satu tolak ukur keberhasilan kebijakan nasional dan regional adalah mampu meningkatkan perluasan kesempatan kerja dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran. (penjelasan selanjutnya dibahas di analisa capaian kinerja Sasaran 1 RENSTRA Disnaker pada Indikator yang sama).

### 3.2 Capaian Kinerja Tahun 2018

Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung setelah dilakukan reviu oleh Tim reviu Renstra dan Indikator Kinerja Utama pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 tetap mengacu pada Dokumen RPJMD 2013-2018 Kota Bandung, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi menjadi perhatian pula dalam penyusunan reviu target kinerja.

IKU adalah target utama yang merupakan indikator kelompok program Urusan Pemerintahan yaitu indikator inti atau *core bussinesnya* tugas pokok dan fungsi pemerintah di bidang Ketenagakerjaan, dan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 800/482/SK/DISNAKER/2014 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013 – 2018, dan telah direviu pada tahun 2017 dengan Berita Acara Hasil Reviu Renstra dan IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 Nomor : 800/493-Disnaker serta Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Nomor 800/445-DISNAKER/2018 tentang Penunjukan Tim Reviu Renstra dan Iku pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018. Realisasi pencapaian target sebagaimana di bawah ini :

Tabel 3.6  
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis  
Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018  
dibanding Tahun sebelumnya, dan Tahun 2017

No	Indikator Kinerja Sasaran Renstra	Satuan	Existing Tahun 2017		Tahun 2018	Capaian Kinerja	Target Akhir 2018
			Realisasi	Target	Realisasi		
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	-	-	-	-	10,00
2.	Prosentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	Persen	-	-	-	-	68,10
3.	Jumlah Calon Wira Usaha Baru	Orang	1.060	1.200	1.200	100% Target tercapai	7.500
4.	Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	Jumlah Loker	13.491	14.000	13.617	97.26% Target Tidak Tercapai	50.000
5.	Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	Orang	44,68	44,88	50.96	113.55 Tercapai Melebihi Target	44,88

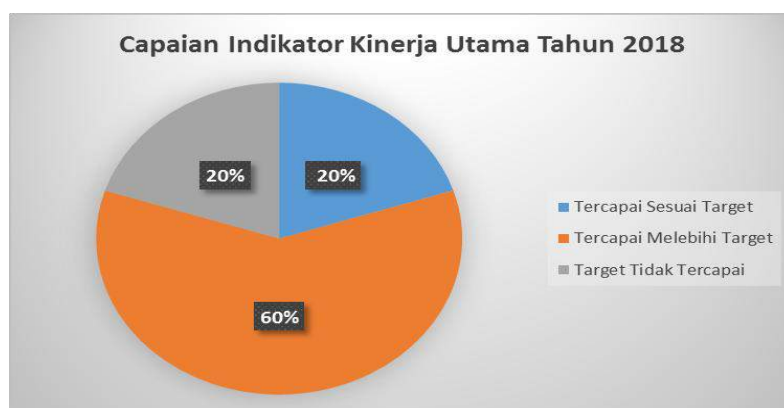


<b>6.</b>	Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan	Persen	-	-	-	-	4,09
<b>7.</b>	Prosentase Kasus Yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama (PB)	Persen	<b>58,00</b>	<b>58,00</b>	<b>58.11.00</b>	100.18% Tercapai melebihi Target	58,00
<b>8.</b>	Prosentase Pekerja/Buruh Yang Menjadi Peserta Program JAMSOSTEK	Persen	<b>84,34</b>	-	-	-	82,97
<b>9.</b>	Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan	Perusahaan	<b>44</b>	-	-	-	224
<b>10.</b>	Jumlah Calon Transmigrasi Yang Terseleksi	Jiwa	<b>130</b>	-	-	-	568
<b>11.</b>	Nilai evaluasi AKIP	Nilai	<b>68,92</b>	-	-	-	69,00
<b>12.</b>	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	<b>79,81</b>	<b>70,00</b>	<b>80,29</b>	114,70% Melebihi Target	70,00

Tahun 2018 merupakan tahun keempat dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Bandung dan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2013 - 2018, secara umum pencapaian sasaran melalui indikator - indikator sasaran menunjukkan keberhasilan untuk mewujudkan misi dan tujuan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 03 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2013 - 2018, dan Keputusan Walikota Bandung Nomor 640/Kep.2108 Bag. ORPAD tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Bandung Hasil Reviu.

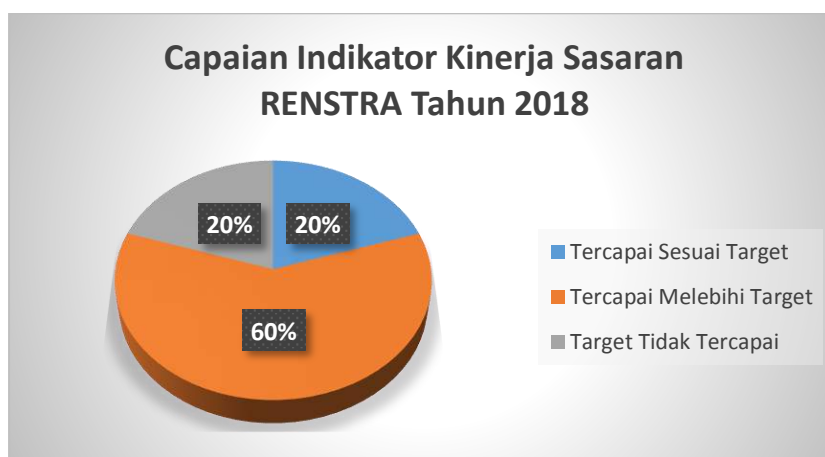
Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja yang masuk dalam IKU Kota Bandung sebanyak 3 indikator dengan rincian capaian : 3 Indikator atau 60% melebihi target, 1 Indikator sesuai target dan 1 indikator tidak mencapai target. Hasil pengukuran terhadap indikator kinerja utama sebagai berikut :





Grafik 3.1  
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2018

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan hasil reviu renstra tahun 2018. Tahun 2018 ditetapkan 4 sasaran dengan 5 indikator sasaran, hasil pengukuran terhadap Indikator kinerja sasaran sebagai berikut:



Grafik 3.2  
Capaian Indikator Kinerja Sasaran RENSTRA Tahun 2018

- 3 Indikator atau 60% melebihi target.
- 2 indikator atau 40% target tercapai.

Pengukuran kinerja yang telah di-**Reviu**, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan adalah sebagai berikut :

### a. Analisis Capaian Kinerja Sasaran 1

**Meningkatnya  
Kompetensi  
Tenaga Kerja**

Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam upaya Peningkatan Kesempatan Kerja mempunyai 1 (satu) indikator kinerja sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 3.7  
Analisis Pencapaian Sasaran 1  
Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja dalam upaya  
Peningkatan Kesempatan Kerja Tahun 2018

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Existing 2017	Tahun 2018		Prosentase Capaian Kinerja	Target Akhir Renstra (Tahun 2018)
				Target	Realisasi		
1.	Prosentase Tenaga Kerja yang Kompeten	%	-	-	-	-	68,10
2.	Jumlah Calon Wirausaha Baru	Orang	1.060	1.200	1.200	100% target tercapai	7.500

#### 1. Indikator Jumlah Calon Wirausaha Baru

Indikator Pertama adalah turunan dari target RPJMD Kota Bandung Tahun 2013-2018 : Penciptaan 100.000 Wira Usaha Baru yang terdapat di Misi 4 Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan; sasaran 13 meningkatkan Kesempatan Kerja; Strategi 2 Menciptakan 100.000 Wira Usaha Baru, SKPD leading sektornya adalah Dinas KUKM, Perindustrian dan Perdagangan. Sebagai gambaran target SKPD terkait sebagai berikut :

Tabel 3.8  
Target Penciptaan Wira Usaha Baru  
sesuai RPJMD Kota Bandung Tahun 2013-2018

No	SKPD	Target Akhir Renstra (Tahun 2018)
1.	Dinas KUKM, Perindustrian dan Perdagangan	35.000
2.	Dinas Pendidikan	40.000
3.	Dinas Tenaga Kerja	7.500
4.	Dinas Pemuda dan Olahraga	7.500
5.	Dinas Pertanian	1.000

Tenaga Kerja hasil pelatihan yang sudah mengikuti Uji Kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi dibidangnya agar diterima di dunia kerja (dapat bekerja di sektor formal), jika tidak berhasil diarahkan untuk menjadi Calon Wira Usaha Baru. Target Disnaker Kota Bandung pada akhir Tahun 2018 dapat melatih sebanyak 7.500 orang Calon Wira



Usaha Baru. Untuk mencapai target, pada umumnya yang dilakukan SKPD adalah melakukan pelatihan sesuai tupoksi bidangnya. Target Wira Usaha Baru Pada RPJMD 2013-2018 di tahun 2018 adalah sebanyak 1.840 Orang, tetapi dikarenakan skala prioritas sasaran kebutuhan masyarakat disinkronkan dengan standar harga satuan sehingga sasaran yang terakomodir tidak sesuai dengan target yang ditetapkan (janji walikota) dengan Realisasi dari indikator untuk sasaran tersebut di atas dengan target sebanyak 1.200 orang tercapai/terrealisasi sebanyak 1.200 orang. Pencapaian target tersebut di dilakukan oleh 3 (tiga) unit kerja, yaitu oleh **Bidang Lattas (840 orang), Bidang Penta (180), dan UPT BLK (200 orang).**

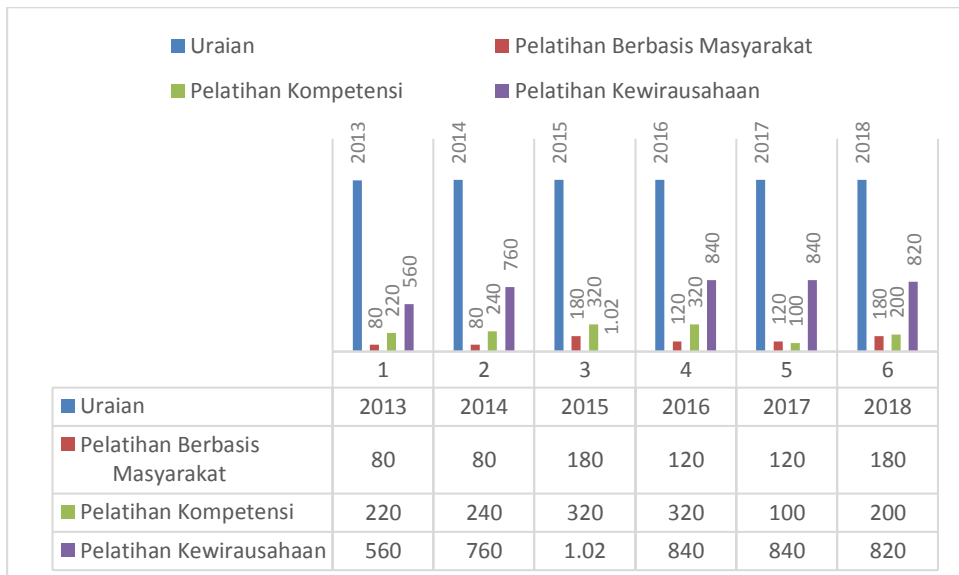
Berikut ini dijelaskan tabel perkembangan jumlah wirausaha baru yang sudah dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dari Tahun 2013 – Tahun 2018:

Tabel 3.9  
Perkembangan Wirausaha Baru Berbasis Masyarakat, Kompetensi, Dan Berbasis Kewirausahaan Tahun 2013 – Tahun 2018

Uraian	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Pelatihan Berbasis Masyarakat	80	80	180	120	120	180
Pelatihan Kompetensi	220	240	320	320	100	200
Pelatihan Kewirausahaan	560	760	1.020	840	840	820



Lebih rinci dengan grafik perkembangan jumlah wirausaha baru, berikut ini :



Grafik 3.3

Perkembangan Wirausaha Baru Tahun 2013 – Tahun 2018  
 Perkembangan penciptaan wirausaha baru yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dari Tahun 2013 – 2018 mengalami fluktuatif bergantung pada permintaan/ kebutuhan dari masyarakat melalui Musrenbang dan juga adanya ketersediaan anggaran.

Penciptaan wirausaha baru dikategorikan kedalam 3 kategori, yaitu : Pelatihan berbasis kompetensi, berbasis masyarakat dan berbasis kewirausahaan, dari ketiga pelatihan tersebut pelatihan yang paling banyak dilaksanakan adalah pelatihan berbasis kewirausahaan sebanyak 820 orang karena mengakomodir semua permintaan dari masyarakat melalui Musrenbang, sedangkan untuk pelatihan berbasis kompetensi targetnya adalah lulusan SLTA sebanyak 200 orang, dan pelatihan berbasis masyarakat paling sedikit pelaksanaannya karena fokusnya pada permintaan dari kelompok masyarakat yaitu sebanyak 180 orang.



Dinas Tenaga Kerja melalui Bidang Pelatihan dan Produktivitas melaksanakan pemagangan di perusahaan bagi Calon Wira Usaha Baru yang sudah dilatih harapannya tenaga kerja siap pakai dan diterima di dunia kerja atau menjadi wira usaha baru, sedangkan yang dilaksanakan oleh Bidang Penempatan dan Transmigrasi melakukan pelatihan teknis bagi penciptaan Wira Usaha Baru arahnya murni menyiapkan tenaga kerja calon wira usaha baru, karena materi 100% semua praktek mengolah suatu produksi/industri sejenis, pelatihan dilaksanakan ditempat Wirausahawan yang sudah berhasil.

**Permasalahan**, jika Calon WUB hanya diberikan pelatihan kewirausahaan, pemagangan serta fasilitasi akses permodalan melalui intermediasi, dikhawatirkan akan mengakibatkan kurang berhasil dalam menciptakan WUB, karena untuk menciptakan satu orang Wira Usaha Baru dari 100 orang yang dilatih hasil seleksi rekrutment Calon WUB paling yang berhasil menjadi WUB sukses hanya 2 orang saja. Sudah tentu untuk penciptaan WUB perlu penanganan yang sinergi antara para pihak.

untuk WUB yang dilaksanakan oleh UPT Balai latihan kerja dalam mempersiapkan dan meningkatkan kualitas calon tenaga kerja untuk memenuhi pasar kerja, tetapi sampai saat ini UPTD BLK Kota Bandung belum mempunyai sarana dan prasarana, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dilaksanakan bekerjasama dengan LPK, pemerintah maupun swasta sehingga kurang optimal dalam penyelenggaraannya selain itu juga perekrutan peserta pelatihan selama ini hampir 75% didasarkan pada hasil musrenbang. Belum adanya koordinasi antara penyedia pelatihan dengan industri sebagai pemakai tenaga kerja sehingga program pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

**Penyelesaian permasalahan** Penciptaan WUB pelaksanaannya harus terkoordinasikan dengan baik dengan SKPD dan Instansi serta Lembaga terkait lain sesuai tupoksinya, seperti Perguruan Tinggi, Perbankan, KADIN, dan instansi/lembaga yang berkaitan dengan pengembangan kewirausahaan, sehingga harapan akhir Tahun 2018 dapat menciptakan 100.000 Wira Usaha Baru akan berhasil, karena program ini merupakan program unggulan Bapak Walikota dan Wakil Walikota Bandung terpilih periode 2013-2018 harapan terjadi *multiplier effect* satu orang wira usaha baru berhasil akan mampu menciptakan lapangan kerja yang baru. sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional dan produktif merupakan kunci dari keberhasilan pembangunan di semua sektor. Pengembangan SDM berbasis Kompetensi menjadi keharusan untuk dikembangkan di semua sektor yang dapat dilakukan melalui tiga jalur utama yaitu pendidikan profesi, pelatihan kerja dan atau pengembangan karir di tempat kerja.



**Upaya selanjutnya** yang telah dilakukan dalam meningkatkan penciptaan wira usaha baru yaitu mendorong sikap kewirausahaan para pencari kerja.

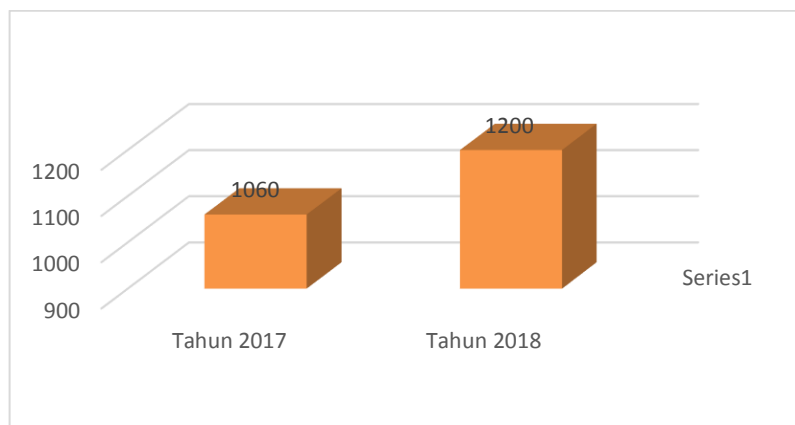
### **Perbandingan Jumlah Wirausaha Baru Disnaker Kota Bandung dari Tahun 2017 – 2018**

Jumlah calon wirausaha baru yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dari Tahun 2017 – 2018 untuk mencapai target janji Walikota Bandung dalam menciptakan 100.000 Wirausahaan baru. Berikut ini dijelaskan data perkembangan penciptaan calon wirausaha baru Disnaker Kota Bandung dengan pada tahun 2017 -2018 :

tabel 3.10  
Perkembangan Penciptaan Calon Wirausaha Baru Pada Disnaker Kota Bandung Tahun 2017 – 2018

No.	Uraian	Tahun 2017	Tahun 2018
1.	Disnaker Kota Bandung	1.060 orang	1.200 orang

Berikut ini grafik perkembangan penciptaan calon wirausaha baru pada Disnaker Kota Bandung Tahun 2017 – 2018 :



Grafik 3.4  
Perkembangan Penciptaan Calon Wirausaha Baru Pada Disnaker Kota Bandung Tahun 2017 – 2018

Realisasi capaian kinerja pada indikator Jumlah calon wirausaha baru terlatih, didukung dengan data sebagai berikut:



Tabel 3.11  
Rincian Data Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 1

Sasaran	Program dan Kegiatan	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase Anggaran (%)
<b>Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja</b>	<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>2.920.637.547</b>	<b>2.796.117.190</b>	<b>95.73</b>
	1. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	1.764.952.557	1.494.299.950	84.67
	2. Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri	636.080.048	625.633.149	98.36
	3. Kegiatan Penyusunan dan Pengelolaan Data dan Informasi Ketenagakerjaan	311.701.880	261.221.350	83.80
	4. Kegiatan Peningkatan Produktivitas dan Kompetensi Lembaga Pelatihan Kerja	207.658.820	207.353.820	99.85
	5. Kegiatan Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	244.242.023	207.608.921	85.00

Sasaran Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja didukung oleh Program dan kegiatan dengan anggaran. Realisasinya dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.12  
Realisasi Program dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 1

Sasaran	Program dan Kegiatan	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase Anggaran (%)
	<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	<b>4.400.233.886</b>	<b>3.836.555.659</b>	<b>87.18</b>
	1. Kegiatan Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	2.974.788.978	2.610.808.119	87.76
	2. Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	1.425.444.908	1.225.747.540	85.99

Sasaran Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja dalam upaya Peningkatan Kesempatan Kerja ini tingkat efektifitas sebesar 113.84%, pencapaian ini berasal dari perbandingan antara capaian kinerja sebesar 100,00% dengan penggunaan anggaran realisasi 87.84%. Sedangkan tingkat efisiensi sebesar 12.16% dilihat dari tingkat capaian kinerja dari 1 indikator yang mencapai 100% target tercapai sesuai target yang ditetapkan dengan penggunaan anggaran untuk mencapai target sebesar 87.84%. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.13  
Analisis Efisiensi dan Efektifitas Sasaran 1  
Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja Tahun 2018

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			Keuangan			
				Target	Realisasi	(%)	Program	Pagu	Realisasi	%
1	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Jumlah Calon Wirusaha Baru	Orang	1.200	1.200	100.00	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.852.933.448	2.534.895.840	88.85
							Program peningkatan kesempatan kerja	4.400.233.886	3.836.555.659	87.19
							<b>TOTAL PER SASARAN</b>	<b>7.253.167.334</b>	<b>6.371.451.499</b>	<b>87.84</b>
<b>TINGKAT EFISIENSI 12.16 %</b>										
<b>TINGKAT EFEKTIFITAS 113.84 %</b>										

#### b. Analisis Capaian Kinerja Sasaran 2

##### Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja

Untuk mengatasi pengangguran musiman, perlu adanya pemberian informasi yang cepat. **Salah satu penyebab munculnya masalah pengangguran** karena pencari kerja tidak tahu perusahaan apa saja yang membuka lowongan kerja, atau perusahaan seperti apa yang cocok dengan keterampilan yang dimiliki. Berkat kinerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja yang didukung para Pejabat fungsional Pengantar Kerja, target kinerja terlampaui. **Proses Penyediaan Informasi Lowongan Pekerjaan** yang dilakukan adalah melalui Job Fair/Pameran Kerja, melalui Bursa Kerja On-line. (BKOL) memberi kemudahan kepada Pengusaha melakukan entry secara on-line lowongan yang tersedia di perusahaan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan, perusahaan mempunyai kewajiban melaporkan perkembangan perusahaannya kepada Pemerintah melalui SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.

Tahun 2014 Disnaker melakukan inovasi dalam upaya meningkatkan pelayanan publik dengan menyusun aplikasi Sistem Informasi Manajemen Ketenagakerjaan yang diberi nama BIMMA (*Bandung Integrated Manpower Management Applications*). Pengembangan BIMMA dilanjutkan pada tahun 2015 sehingga ditambah beberapa sub sistem. Sub sistem yang sudah berkaitan dengan penempatan tenaga kerja diantaranya sub sistem di bidang Pengawasan yaitu Wajib Laporan On-line, dengan sistem ini, memberi kemudahan terhadap perusahaan untuk menyampaikan laporan perusahaannya melalui website Wajib Laporan On-line (*paperless*), diantara contentnya perusahaan wajib mengisi format lowongan kerja yang tersedia di perusahaannya, harapan kedepan adalah jumlah lowongan kerja yang tersedia di Kota Bandung meningkat dengan





diketuainya dan dilaksanakannya Wajib Lapo Ketenagakerjaan oleh Perusahaan melalui Website tersebut.

Melalui BIMMA pula ada sub sistem Bursa Kerja Online dan aplikasi bagi ponsel pintar yang berada di bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar pencari kerja dapat menemukan informasi kerja dan melamar online. Target lowongan kerja pada tahun 2018 sebanyak 14.000 loker, dapat direalisasikan sebanyak 13.617 lowongan kerja, berarti capaian kinerja melebihi target. Data capaian penempatan tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.14  
Analisis Pencapaian Sasaran 2  
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2018

No	Indikator Kinerja	Satuan	Existing Tahun 2017	Tahun 2018		Prosentase Capaian Kinerja	Target Akhir Renstra (Tahun 2018)
				Target	Realisasi		
1.	Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	Loker	13.491	14.000	13.617	97.26	50.000
2.	Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	%	44,68%	44,88%	50.96%	113.55	44,88%

### 1. Indikator Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru

Indikator **Menciptakan 250.000 Lapangan Pekerjaan Baru** adalah janji politik Walikota dan Wakil Walikota Bandung Terpilih yang dituangkan dalam Dokumen RPJMD Kota Bandung Tahun 2013-2018, untuk mencapai target tersebut Dinas Tenaga Kerja menetapkan target pada akhir Tahun 2018 Lowongan Pekerjaan Baru sebanyak 50.000 lowongan kerja, dan Tahun 2018 dari target 14.000 Lowongan Kerja Baru, terealisasi sampai akhir tahun 2018 sebanyak 13.617, dipersentase mencapai 113.55%, kategori capaian kinerja melebihi target. Berikut ini tabel perkembangan jumlah lowongan kerja dari tahun 2013 – 2018, sebagaimana dibawah ini :

Tabel 3.15  
Perkembangan Lowongan Pekerjaan Tahun 2013 – 2018

Uraian	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Lowongan Kerja</b>	6.989	9.695	10.172	11.216	13.491	13.617

Lebih rincinya dijelaskan pula dalam grafik perkembangan jumlah lowongan kerja dari tahun 2013 – 2018 dibawah ini :



Grafik 3.5

Perkembangan Lowongan Pekerjaan 2013 – 2018

**Perbandingan target dan realisasi Jumlah Lowongan Pekerjaan**

Berikut ini perbandingan target dan realisasi lowongan pekerjaan yang terdaftar pada Disnaker Kota Bandung :

Tabel 3.16

Perbandingan target dan realisasi Lowongan kerja Disnaker Kota Bandung Tahun 2018

No.	Uraian	Target	Realisasi
1.	Lowongan Kerja terdaftar	14.000 loker	13.617 loker

Lebih rincinya dijelaskan pula dalam grafik perbandingan target dan realisasi lowongan pekerjaan dari tahun 2013 – 2018 dibawah ini :



Grafik 3.6

Perbandingan target dan realisasi Lowongan kerja Disnaker Kota Bandung tahun 2018



## 2. Indikator Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan

Tahun 2018 telah ditetapkan target prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebesar 44.43% dan dapat direalisasikan sebesar 50.96% kategori melebihi target. Tingginya capaian kinerja sebesar 113.55% dikarenakan adanya bantuan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam melaksanakan kegiatan job fair/pameran bursa kerja sehingga Disnaker Kota Bandung dapat menyelenggarakan selama tahun 2018 sebanyak 2 (dua) kali pada bulan Mei dan September dan Sosialisasi Bursa Kerja Khusus sebanyak 2 (dua) kali Pada Bulan Februari dan Oktober yang mendapatkan respon sangat baik oleh warga / pencari kerja di Kota Bandung. Capaian kinerja ini dibantu pula dengan berjalannya informasi lowongan kerja diumumkan melalui website Disnaker Kota Bandung yang merupakan bagian dari Sistem Informasi Manajemen Ketenagakerjaan BIMMA. Informasi lowongan kerja telah terhubung dengan aplikasi BIMMA Bursa Kerja yang dapat digunakan di ponsel pintar sehingga pencari kerja dapat melihat informasi lowongan kerja setiap waktu. Berdasarkan hal-hal tersebut realisasi jumlah penempatan tenaga kerja sampai tahun 2018 dapat melebihi target yang telah ditentukan.

Realisasi data pendukung pencapaian sasaran 3 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.17  
Pencapaian Indikator Sasaran 3  
Tahun 2013 – Tahun 2018

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	TAHUN					
			2013	2014	2015	2016	2017	2018
1.	Lowongan Kerja Baru	Loker	6.989	9.695	10.172	11.216	13.491	13.617
2.	Pencari Kerja Terdaftar	Orang	17.455	9.181	7.788	7.977	9.406	8.512
3.	Penempatan Tenaga Kerja	Orang	2.452	3.849	4.047	4241	4.203	4.338



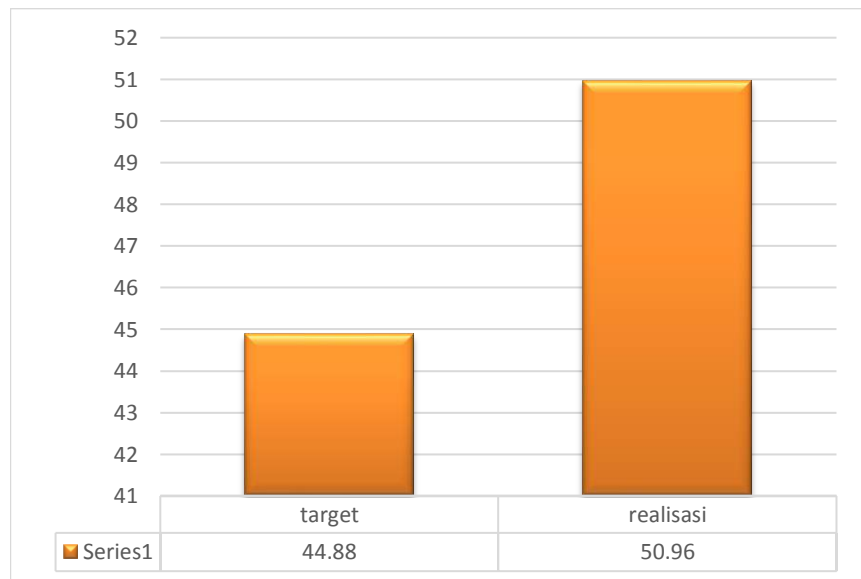
Lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik dibawah ini:



**Grafik 3.7**  
Perbandingan loker, pencari kerja dan penempatan tenaga kerja  
Tahun 2013 – Tahun 2018

**Perbandingan target dan realisasi prosentase pencari kerja yang ditempatkan**

Jika dibandingkan antara target dan realisasi pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2018 dapat dijelaskan dalam grafik berikut ini :



Grafik 3.8

Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja penempatan tenaga kerja tahun 2018



Pada tahun 2018 jika membandingkan jumlah lowongan kerja yang tersedia sebesar 14.000 lowongan kerja dan penempatan sebanyak 4.000 orang terjadi kesenjangan antara penempatan tenaga kerja dan lowongan kerja yang tersedia, berarti hanya **28.57 persen** terjadi penyerapan tenaga kerja. **Permasalahannya** adalah Pencari Kerja yang ingin memperoleh pekerjaan dari pemberi kerja untuk pengisian lowongan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, serta tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang tersedia atau dalam istilah ketenagakerjaan disebut antara Lowongan Kerja Tersedia dengan Pencari Kerja tidak *Link and Match*. Kurangnya tingkat kesadaran dari pihak perusahaan untuk wajib lapor lowongan dan penempatan, kurangnya atau belum optimalnya kinerja dari pengurus bursa kerja khusus untuk laporan penempatan, tidak adanya sanksi yang berat terhadap perusahaan

yang tidak melaksanakan wajib lapor.

**Penyelesaian masalah** diatasi dengan pelatihan kerja untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan, kemudian dilakukan uji kompetensi kerja adalah pengukuran kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu beberapa upaya lain yang bisa dilakukan adalah melalui :

1. Penyediaan Informasi tentang Kebutuhan Tenaga Kerja/Lowongan kerja melalui Job Fair/Pameran Kerja dan Sistem Bursa Kerja On-line.  
Untuk mengatasi pengangguran, perlu adanya informasi yang cepat mengenai lowongan pekerjaan. Masalah pengangguran dapat muncul karena orang tidak tahu perusahaan apa saja yang membuka lowongan kerja, atau perusahaan seperti apa yang cocok dengan keterampilan yang dimiliki. Masalah tersebut adalah persoalan informasi dan dapat diatasi dengan adanya website Disnaker dan aplikasi Bimma Bursa Kerja bagi ponsel pintar.
2. Adanya dorongan-dorongan (penyuluhan) untuk giat bekerja melalui bimbingan teknis memperbaiki kejiwaan, mental dan moralitas para pengangguran untuk melakukan hal yang berguna dan berdampak positif. Seperti; pembinaan mental, taat beragama, memperbaiki karakter, memiliki kepribadian yang baik,



memperbaiki kapasitas dan kualitas yang menjadikan diri diterima di lapangan pekerjaan, karena diindikasikan penduduk Kota Bandung bila upah kerja rendah maka orang lebih suka menganggur.

### 3. Bisnis online

Apabila dijalankan dengan serius, sebenarnya cara ini cukup berhasil dalam mengurangi pengangguran bahkan mengatasi kemiskinan di suatu negara. Dalam menjalankan bisnis online sangatlah mudah dapat dijalankan semua orang, karena tidak diperlukan modal yang besar.

Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja didukung oleh Program dan kegiatan dengan anggaran. Realisasi anggaran sebagai berikut :

Tabel 3.18  
Realisasi Program dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 2

Sasaran	Program dan Kegiatan	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase Anggaran (%)
<b>Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	<b>944.510.440</b>	<b>590760.000</b>	<b>62.58</b>
	1. Kegiatan Penyusunan dan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	682.096.140	523.494.000	76.75
	2. Kegiatan fasilitasi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja	96.500.000	20.240.000	20.97
	3. Pengerahan dan Fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	165.914.300	47.026.000	28.34

Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja ini tingkat efisiensi sebesar 42.45% dilihat dari anggaran yang digunakan sebesar 62.55% dengan tingkat capaian kinerja dari 2 indikator yang capaiannya melebihi target sebesar 105.00%. Sedangkan tingkat efektifitas sebesar 167.87%, pencapaian ini berasal dari perbandingan antara realisasi kinerja sebesar 105.00% dengan realisasi anggaran 62.58%. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 3.19  
Analisis Efisiensi dan Efektifitas Sasaran 2  
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2018

No	Sasaran		Satuan	Kinerja			Keuangan			
				Target	Realisasi	(%)	Program	Pagu	Realisasi	%
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	lowongan kerja	14000	13.617	<b>97.26</b>	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	778.596.140	543.734.000	69.84
		Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	%	44,48	50.96	<b>113.00</b>	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	165.914.300	47.026.000	28.34
		<b>RATA-RATA CAPAIAN DARI 2 INDIKATOR</b>					<b>105.00</b>	<b>TOTAL PER SASARAN</b>	<b>944.510.440</b>	<b>2.052.018.425</b>
<b>TINGKAT EFISIENSI 42.45%</b>										
<b>TINGKAT EFEKTIFITAS 167.87 %</b>										

### c. Analisis Capaian Kinerja Sasaran 3

#### Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan

Pencapaian sasaran 3 disusun 1 indikator yaitu: (1) Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB). Misi ini menjadi target kinerja Bidang Perselisihan Hubungan Industrial. Realisasinya sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 3.20  
Analisis Pencapaian Sasaran 3  
Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan Tahun 2018

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Existing Tahun 2017	Tahun 2018		Capaian kinerja (%)
				Target	Realisasi	
1.	Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan	Persen	--	--	--	--
2.	Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	Persen	58.00	58.00	58.11	100.18 tercapai Melebihi Target
3.	Prosentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	Persen	--	--	--	--
4.	Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan	Perusahaan	--	--	--	--



### 1. Indikator Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)

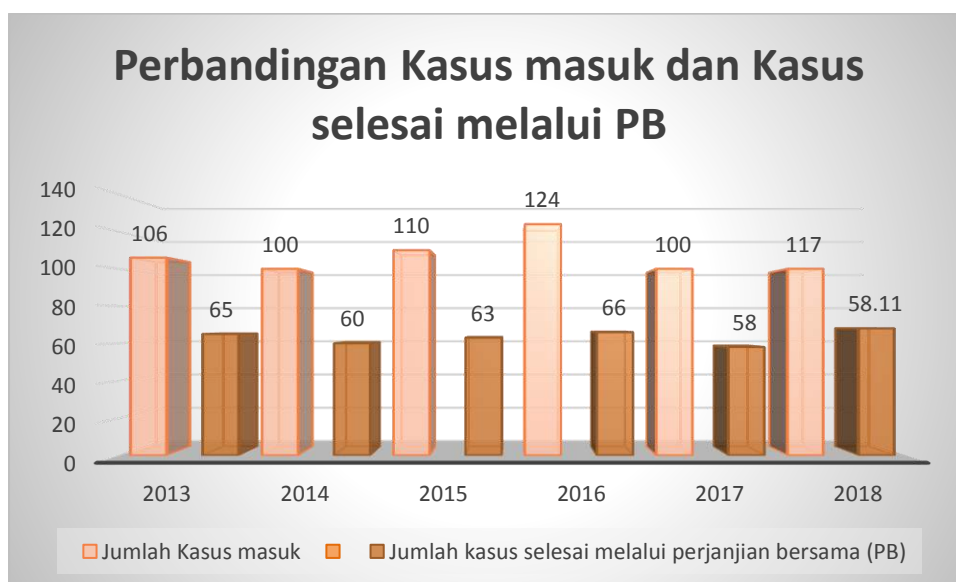
Target kedua yang didasarkan pada indikator kinerja SPM Permennakertrans Nomor 2 Tahun 2014, adalah tindak lanjut penanganan target pertama yaitu 124 kasus yang masuk, target kinerja 58,00 persen dan realisasi 58,00 persen yaitu dengan perbandingan 100 kasus masuk dan 58 kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama. Dari 100 kasus, sisanya melalui anjuran 42 kasus. Berikut ini kami sajikan tabel perbandingan kasus yang masuk dengan kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama (PB) dari tahun 2013 - 2018 :

Tabel 3.21

Perkembangan kasus yang masuk dan kasus selesai melalui Perjanjian Bersama Tahun 2013 - 2018

Uraian	TAHUN					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Jumlah Kasus masuk	106	100	110	124	100	117
Jumlah kasus selesai melalui perjanjian bersama (PB)	65	60	63	66	58	58.11

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui grafik perbandingan antara kasus yang masuk dengan kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama (PB) :



Grafik 3.9

Perbandingan Kasus yang masuk dan Kasus yang selesai melalui Perjanjian Bersama Tahun 2013 –Tahun 2018





Dari tahun 2013 – 2018, angka kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung terus meningkat, ini disebabkan oleh kompleksitas permasalahan yang terjadi di perusahaan, mediasi yang dilaksanakan Disnaker tidak mudah untuk mendapatkan kesepakatan karena antara pihak berselisih yaitu perusahaan dan pekerja tetap pada pendirian masing-masing maka tidak tercapai suatu kesepakatan, sementara jumlah mediator yang ada pada Disnaker Kota Bandung tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Suatu hal yang sangat mendukung pada kondusifitas tripartit yaitu adanya aksi Walikota Bandung yang proaktif menanggapi usulan para pengusaha dan Serikat Pekerja pada tahun 2014 Walikota Bandung langsung menghadap Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI pada saat diminta Serikat Pekerja menyampaikan usulan peningkatan jumlah item yang dijadikan alat survey dalam penentuan Kebutuhan Hidup Layak/KHL, maka hubungan industrial di Kota Bandung cukup kondusif sehingga target kinerja dapat direalisasikan dengan baik.

Target akhir RENSTRA di Tahun 2018, kasus yang dapat diselesaikan melalui Perjanjian Bersama meningkat menjadi 58 persen, karena trend yang terjadi berdasarkan pengalaman setiap akhir masa jabatan seorang Kepala Daerah, suhu politik meningkatkan, berkaitan dengan kondisi politik diluar kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung biasanya paling mudah memprovokasi para pekerja untuk dijadikan alat politik, sehingga sering terjadi demo, akibatnya kegiatan perekonomian terganggu, bisa berdampak pada terjadinya PHK. Maka untuk target ini tidak dapat diperjanjikan pada akhir RENSTRA yang otomatis berakhirnya masa Jabatan Walikota Bandung untuk menetapkan target dibawah Tahun sebelumnya.

**Upaya** yang dilakukan untuk meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan diantaranya adalah :

1. Meningkatkan kerjasama dan harmonisasi LKS Tripartit melalui peningkatan volume rapat-rapat koordinasi dengan semua anggota Tim berdasarkan Surat Keputusan Walikota Bandung.



2. Semakin bertambahnya kasus perselisihan kepentingan yang sulit diselesaikan secara damai (PB), sudah menjadi keharusan adanya penambahan tenaga fungsional mediator PHI secara proporsional sehingga mediator PHI dapat melaksanakan fungsinya yang utama yaitu melakukan pembinaan hubungan industrial terhadap perusahaan untuk pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial secara *prefentif*. Sehubungan tenaga fungsional mediator hanya tinggal 2 (dua) orang lagi, maka selama ini hanya fungsi penyelesaian kasus yang masuk saja yang dapat dilaksanakan. Yang terjadi seorang pejabat fungsional mediator tersita waktunya hanya untuk menyelesaikan kasus saja.
3. Fungsi pemeriksaan perusahaan yang dilaksanakan oleh fungsional Pengawas Ketenagakerjaan perlu dimaksimalkan, misalkan menyelesaikan kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan secara tuntas, sehingga pada tahun berikutnya kasus yang sama di perusahaan yang sama tidak muncul kembali.
4. Mengusulkan penambahan SDM antara lain Fungsional Mediator, dan Fungsional Umum yang Kompeten dan Mengusulkan untuk membangun/menambah ruangan tempat mediasi dan rapat-rapat.

**Permasalahan** yang akan dihadapi berkaitan perlindungan ketenagakerjaan pada tahun 2017 selain kurangnya tenaga fungsional mediator adalah telah ditariknya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan beserta 15 orang fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sehingga bila terjadi kasus Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tidak dapat melakukan pemeriksaan dan penindakan, yang dapat dilakukan hanyalah sampai pada tingkat pembinaan kepada perusahaan-perusahaan akan norma kerja, kesehatan perusahaan, dan kesejahteraan buruh.

Sasaran Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan didukung oleh Program dan kegiatan dengan anggaran. Realisasi sebagai berikut :

Tabel 3.22

## Realisasi Program dan Kegiatan Pendukung Capaian Kinerja Sasaran 3

Sasaran	Program dan Kegiatan	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase Anggaran (%)
<b>Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan</b>	<b>Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>	<b>2.835.646.930</b>	<b>2.488.120.235</b>	<b>87.74</b>
	1. Kegiatan hubungan industrial, Peningkatan Peran Serta Fungsi Kelembagaan Ketenagakerjaan dan Pembahasan Serta Perumusan UMK Bandung	1.441.630.980	1.326.851.190	92.04
	2. Kegiatan Fasilitasi penyelesaian Perselisihan Hubungan	263.205.450	208.533.550	79.23



Industrial				
3.	Kegiatan Fasilitasi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja/Buruh	411.322.900	275.743.580	67.04
4.	Kegiatan Fasilitasi dan Penyebarluasan Informasi Persyaratan Kerja	248.405.400	230.945.200	92.97
5.	Kegiatan Peningkatan dan Pembinaan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	230.416.200	225.060.715	97.68
6.	Kegiatan Peningkatan, Pembinaan dan Perlindungan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja	240.666.000	220.986.000	91.82

Sasaran Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan tingkat efisiensi anggaran sebesar 12.26% dilihat dari anggaran yang digunakan sebesar 87.74% dengan tingkat capaian kinerja dari indikator yang capaian rata-rata sebesar 100.18 Sedangkan tingkat efektifitas kerja sebesar 114.17%, pencapaian ini berasal dari perbandingan antara realisasi kinerja sebesar 100,00% dengan realisasi anggaran 87.74%. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.23  
Analisis Efisiensi dan Efektifitas Sasaran 3  
Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan Tahun 2018

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			Keuangan			
				Target	Realisasi	(%)	Program	Pagu	Realisasi	%
1	Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan	Prosentase Perusahaan Yang Berkasus Tentang Ketenagakerjaan	%	--	--	--	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	2.835.646.930	2.488.120.235	87.74
		Prosentase Kasus Yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama (PB)	%	58,00	58,11	<b>100,18</b>				
		Prosentase Pekerja/Buruh Yang Menjadi Peserta Program Jamsostek	%	--	--	--				
		Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan	Perusahaan	--	--	--				
		<b>RATA-RATA CAPAIAN DARI 1 INDIKATOR</b>						<b>100.18</b>	<b>TOTAL PER SASARAN</b>	<b>2.835.646.930</b>
<b>TINGKAT EFISIENSI 12.44 %</b>										
<b>TINGKAT EFEKTIFITAS 114.17 %</b>										



### C. Capaian Indikator Kinerja RENSTRA Pendukung

Target Kinerja pokok dalam RENSTRA menjadi Indikator Kinerja Utama yaitu nomor 1 sampai nomor 4 seperti tersebut di atas dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) yang ditandatangani Kepala Dinas Tenaga Kerja dengan Walikota Bandung, kemudian target kinerja nomor 1 sampai 5 adalah target kinerja RENSTRA yang mendukung atas ketercapaian 4 target IKU. Realisasi 1 target pendukung sebagaimana di bawah ini :

Tabel 3.24  
Realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2018

No.	Indikator Kinerja Sasaran Renstra	Satuan	exitng tahun 2017	Target Tahun 2018	Realisasi Tahun 2018	Capaian Kinerja
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Kategori	<b>67,50</b>	70,00	80,29	114,70% Melebihi target

#### f. Analisis Capaian Kinerja Sasaran 4

**Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik**

Indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) realisasi tercapai sebesar 80,29 melebihi target yang ditentukan yaitu 70,00 dengan capaian 114,70 persen.

Selanjutnya pencapaian sasaran 4 Terwujudnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik dengan satu indikator, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.25  
Analisis Pencapaian Sasaran 4  
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik  
Tahun 2018

No.	Indikator Sasaran	Satuan	Realisasi Tahun 2017	Target Renstra Tahun 2018	Realisasi Tahun 2018	Target Akhir Renstra
1	2	3	5	4	5	6
	<b>Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Setelah Dikonversi</b>	<b>Nilai</b>	<b>79,81</b>	<b>70.00</b>	<b>80.29</b>	<b>70</b>
	<b>Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)</b>	Nilai	3,19	-	-	-
1.	Persyaratan Pelayanan	Nilai	3,27	-	-	-
2.	Prosedur Pelayanan	Nilai	3,20	-	-	-
3.	Waktu Pelayanan	Nilai	3,24	-	-	-
4.	Biaya Pelayanan	Nilai	-	-	-	-
5.	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	Nilai	3,13	-	-	-
6.	Kompetensi Pelaksana	Nilai	3,21	-	-	-
7.	Perilaku Pelaksana	Nilai	3,24	-	-	-
8.	Maklumat Pelayanan	Nilai	3,20	-	-	-
9.	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	Nilai	3,05	-	-	-



Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2018 ini menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik Nomor 16 Tahun 2014. Terdapat 9 unsur yang harus ada sebagai dasar pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat, yaitu persyaratan, prosedur, waktu pelayanan, biaya/tarif, produk spesifikasi jenis pelayanan, kompetensi Pelaksana, perilaku pelaksana, maklumat pelayanan, dan penanganan pengaduan, saran dan masukan.

Nilai Interval Konversi IKM dari 25 ke 43,75 mutu pelayanan D; dari 43,76 ke 62,50 mutu pelayanan C; interval 62,51 ke 81,25 mutu pelayanan B; kemudian interval 81,20 ke 100 mutu pelayanan A. Berdasarkan tabel di atas target penilaian IKM yang direncanakan dengan skor 78,85 dari 150 responden yang disebar dengan 9 unsur pelayanan. Sasaran survey adalah 17 Unit Pelayanan urusan ketenagakerjaan (terlampir) hasilnya mendapatkan skor IKM **Tahun 2018** nilai indeks unit pelayanan setelah dikonversi = nilai indeks x nilai dasar =  $3,211 \times 25 = 79,75$  dan dikategorikan baik, meningkat **0,90 persen** dari Tahun 2017 sebesar **79.81**, secara menyeluruh mutu kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja mendapatkan kategori BAIK, capaian kinerja sesuai dengan yang ditargetkan menunjukkan 118,70% persen berarti tercapai melebihi rencana yang ditetapkan.

Berikut tanggapan responden terhadap pelayanan Bidang-Bidang, adalah sebagai berikut :

Tabel 3.26  
Tanggapan responden terhadap pelayanan Bidang-Bidang Tahun 2018

No.	Bidang	Jumlah Unit Pelayanan	Nilai
1.	Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek	4	75.00/B
2.	Penempatan Tenaga Kerja	1	80.07/B
3.	Pembinaan Norma Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	7	83.25/A
4.	Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	5	82,73/A

Bidang Pembinaan Norma Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mendapatkan nilai tertinggi 82,25 kategori A hasil survey pada Unit Pelayanan Norma, Unit Prosedur Pelayanan Pembinaan Norma, Unit Pelayanan Kesehatan Kerja.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mendapatkan nilai 82,73 kategori A, hal ini berkaitan dengan banyaknya jenis pelatihan yang diberikan kepada para pencari



kerja yang merupakan warga kota Bandung dan lulusan terbaik mendapat kesempatan mengikuti program pemagangan ke perusahaan-perusahaan untuk memberikan pengalaman bagi pencari kerja. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek di posisi terendah dengan nilai 75.00 karena bidang ini tugas pokok dan fungsinya adalah memediasi perselisihan antar pekerja/buruh dan perusahaan di Kota Bandung. Survey dilakukan terhadap perusahaan/pekerja yang sedang berselisih, dan atau yang sudah selesai dimediasi, tentunya kepuasan pekerja dan pengusaha bisa sama atau bisa berbeda, ketika kepentingan yang berselisih tidak terpenuhi maka hasilnya tentu akan menyatakan tidak puas walaupun benar/sesuai secara norma/aturan hukum ketenagakerjaan. Kemudian di bidang yang bersangkutan sangat kekurangan SDM fungsional mediator (hanya 3 orang), sedangkan kasus perselisihan hubungan industrial yang terdaftar setiap tahun lebih dari 100 kasus, dan perlu waktu yang lama untuk penyelesaiannya. Bidang Penempatan Tenaga Kerja mendapat nilai 80.07 kategori B didapatkan dari unit pelayanan pembuatan kartu pencari kerja.

Sasaran Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan Indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Tingkat efisiensi mencapai 31.51% dari capaian kinerja 114.70% dengan penggunaan anggaran sebesar 82.49%. Sedangkan tingkat efektifitas kinerja mencapai 114.17% dihitung dari perbandingan antara capaian kinerja indikator 114.00% dengan realisasi anggaran dari empat program sebesar 82.49%. Lebih lengkapnya pada tabel berikut :

Tabel 3.27  
Analisis Efisiensi dan Efektifitas Sasaran 4  
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Tahun 2018

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			Keuangan			
				Target	Realisasi	(%)	Program	Pagu	Realisasi	%
1	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	nilai	70.00	80.29	114.70	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.486.575.815	1.968.984.296	79.18
							Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.174.368.951.	1.060.201.470	90.28
							Program Peningkatan Disiplin Aparatur	346.581.950	272.417.000	78.60
							Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	311.701.880	261.221.350	83.80
							<b>RATA-RATA CAPAIAN DARI 1 INDIKATOR</b>		<b>114.70</b>	<b>TOTAL PER SASARAN</b>
<b>TINGKAT EFISIENSI 31.51 %</b>										
<b>TINGKAT EFEKTIFITAS 138.20 %</b>										

Terukurnya indeks Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 serta terpetakannya kinerja pelayanan publik yang telah dilaksanakan oleh masing-masing unit pelayanan,



teridentifikasi harapan masyarakat akan pelayanan publik serta terpetakannya kelemahan dan kekurangan dari masing-masing unit pelayanan publik merupakan salah satu faktor pendukung dalam tercapainya indeks kepuasan masyarakat Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik diantaranya adalah :

1. Perlu adanya pemberian pelatihan dan pemahaman yang berkesinambungan bagi penyelenggara pelayanan publik dalam melaksanakan kewajibannya sebagai penyedia layanan yang berkualitas dengan berpedoman pada standar baku (SOP) dan standar pelayanan (SP) serta rasa tanggungjawab dalam memberikan pelayanan.
2. Perlu adanya sosialisasi program-program disnaker dan lowongan kerja kepada LPK-LPK yang ada di Kota Bandung.
3. Disnaker Kota Bandung perlu membuat forum Komunikasi di kawasan industri sebagai wadah komunikasi antar perusahaan karena selama ini perusahaan bergerak sendiri-sendiri dalam menghadapi permasalahan.

**Permasalahan** yang akan dihadapi berkaitan dalam meningkatkannya akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparat pemerintah, mengingat fungsi utama dari pemerintah adalah untuk melayani masyarakat maka pemerintah perlu berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Pengukuran Kinerja 4 (empat) Sasaran RENSTRA dengan 5 (lima) indikator kinerja dikelompokkan berdasarkan kategori dengan interpretasi, sebagai berikut :

Tabel 3.28  
Pencapaian Kinerja Sasaran RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung  
Tahun 2018

NO.	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Tidak Ada Target	0
2	Tidak Tercapai	1
3	Tercapai sesuai target	1
4	Melebihi Target	3
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>

Adapun pencapaian kinerja sasaran dirinci sesuai Misi dan Sasaran, rata-rata capaian dari pengukuran kinerja dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 3.29



## Capaian Kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018

No.	Sasaran	Jumlah Indikator	Rata-rata capaian Sasaran	n/a	< 100%	= 100%	>100%
<b>I</b>	<b>Misi 1: Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja dalam upaya peningkatan kesempatan kerja</b>						
1.	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	-	-	-	-	-
2.	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Prosentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	100%	-	-	-	-
		Jumlah Calon Wirausaha Baru		-	-	100%	-
3.	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	105.40%	-	97.26	-	-
		Prosentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan		-	-	-	113.55%
<b>II</b>	<b>Misi 2 : Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan</b>						
4.	Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan	Prosentase Perusahaan yang berkasus tentang ketenagakerjaan	100.18%	-	-	-	-
		Prosentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)		-	-	-	100.18%
		Prosentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek		-	-	-	-
		Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan Peraturan Ketenagakerjaan		-	-	-	-
<b>III</b>	<b>Misi 3: Meningkatkan Minat Masyarakat Untuk Bertransmigrasi;</b>						
5.	Meningkatnya Minat Bertransmigrasi	Jumlah Calon Transmigran Terseleksi	-	-	-	-	-
<b>IV</b>	<b>Misi 4 : Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (good governance)</b>						
6.	Meningkatnya Kapasitas Akuntabilitas Kinerja Birokrasi.	Nilai Evaluasi AKIP	-	-	-	-	-
		Prosentase Temuan BPK/Inspektorat yang ditindaklanjuti	-	-	-	-	-
7.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	-	-	-	-	-
8.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	114.70%	-	-	-	114.70%
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Pencapaian realisasi indikator kinerja sasaran Misi terhadap target yang sudah ditetapkan dilihat dari tingkat pencapaian target, sebagai berikut:

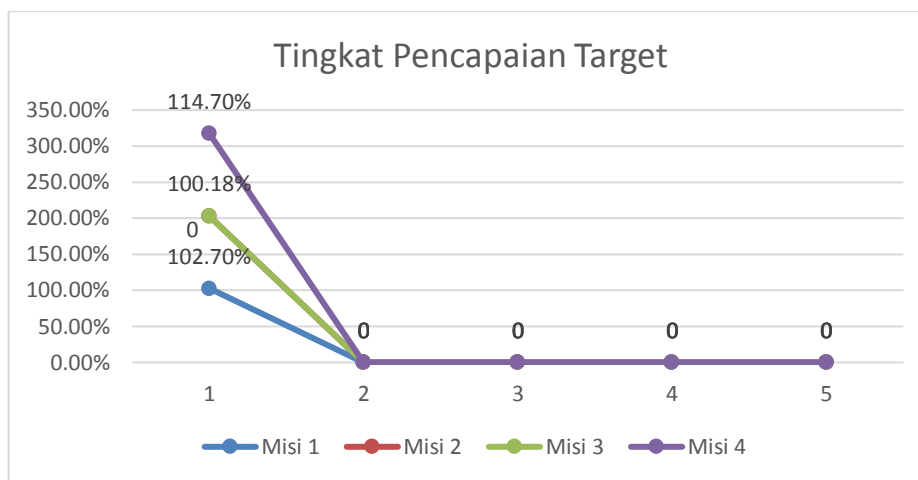
Tabel 3.30  
Pencapaian target Misi RENSTRA Setelah Reviu Tahun 2018





Misi	Jumlah Indikator Sasaran	Rata-rata capaian Misi (%)	Tingkat Pencapaian Target			
			Melebihi (>100%)	Tercapai (=100%)	Tidak Tercapai (<100%)	Tidak Ada
Misi 1	3	105.40%	1	1	1	-
Misi 2	1	100,18%	1	-	-	-
Misi 3	-	-	-	-	-	-
Misi 4	1	114.70%	1	-	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>5</b>	<b>106.76%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

Berikut ini grafik pencapaian target misi Renstra Tahun 2018 :



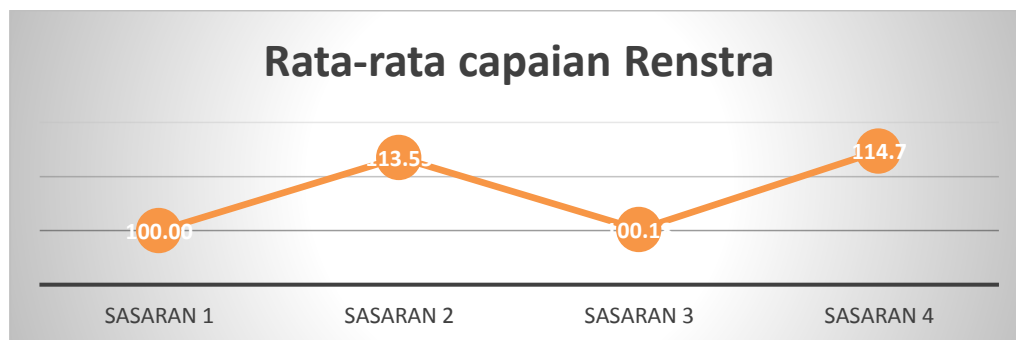
Grafik 3.10  
Pencapaian Target Misi Renstra Tahun 2018

Kemudian selanjutnya kinerja pencapaian dirinci menurut kategori pencapaian indikator sasaran sebagai berikut:

Tabel 3.31  
Kategori Pencapaian Indikator Sasaran RENSTRA  
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018

Sasaran	Jumlah Indikator Sasaran	Rata-rata capaian Sasaran (%)	Tingkat Pencapaian Target			
			Melebihi (>100%)	Tercapai (=100%)	Tidak Tercapai (<100%)	Tidak Ada
<b>Sasaran 1</b>	1	100,00	-	1	-	-
<b>Sasaran 2</b>	2	113.55	1	-	1	-
<b>Sasaran 3</b>	1	100.18	1	-	-	-
<b>Sasaran 4</b>	1	114.70	1	-	-	-

Kategori Pencapaian Indikator Sasaran RENSTRA dijelaskan dalam grafik berikut ini:



Grafik 3.11  
Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Renstra

Untuk mengukur keseluruhan kinerja Dinas Tenaga Kerja baik terhadap kinerja teknis, pelayanan publik dan pengukuran kinerja internal tercermin atau sudah terwakili dalam empat misi, tujuh sasaran dan tiga belas indikator sebagaimana dijelaskan di atas. Misi yang disusun dalam RENSTRA Dinas Tenaga Kerja merupakan jawaban “Mengapa Dinas Tenaga Kerja menjadi salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Kota Bandung”. Disnaker menangani permasalahan ketenagakerjaan dari awal (**pre employment**), yaitu penganggur dan pencari kerja, kemudian setelah tidak mendapatkan pekerjaan (**post employment**) yaitu pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tenaga kerja kurang produktif, penanganannya diakomodir dalam Misi I “Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja dalam upaya peningkatan kesempatan kerja”. Kemudian penanganan ketika sedang bekerja atau disebut **during employment** yaitu melindungi perusahaan dan pekerja ketika sedang bekerja, dicerminkan dalam Misi 2 (dua) Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan.

Misi 4 (empat) Meningkatkan Kualitas Kinerja dengan Prinsip Tata Kelola Kepemerintahan yang Baik (*good governance*), dua sasaran yaitu Meningkatnya Kapasitas Akuntabilitas Kinerja Birokrasi dengan satu indikator yaitu Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik dengan indikatornya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Misi ini sebagai misi pendukung yang tetap penting untuk menilai dan mengukur kinerja pengelolaan keuangan dan pengelolaan barang serta untuk mengukur kepuasan dan harapan masyarakat terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja.

#### a. Rencana Aksi Atas Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Dalam mencapai target kinerja pada Tahun 2018 ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sudah menyusun Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2018 yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.32**  
**Rencana Aksi Dinas Tenaga Kerja**  
**Periode 2014 - 2018**  
**Tahun 2018**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran	Output Kegiatan	Target	Penanggung Jawab
1	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Jumlah Calon Wirausaha Baru	Orang	Trw 1 = <b>180</b> Trw 2 = <b>660</b> Trw 3 = <b>1200</b> Trw 4 = <b>1200</b>	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	7.253.167.334	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	1.764.952.557	Jumlah Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dan sertifikasi di bidang las listrik	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>0</b> Trw 4 = <b>20</b>	Diah Mutiarawati, S.ST
									Jumlah Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dan sertifikasi di bidang teknisi otomotif sepeda motor	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>40</b> Trw 4 = <b>60</b>	
									Jumlah Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dan sertifikasi di bidang teknologi informasi	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>80</b> Trw 4 = <b>120</b>	
									Pemagangan Dalam Negeri	636.080.048	



							perusahaan	Trw 3 = <b>105</b> Trw 4 = <b>120</b>	
						207.658.820	Peningkatan Produktivitas dan Kompetensi Lembaga Pelatihan Kerja Jumlah LPK yang akreditasi	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>10</b> Trw 4 = <b>10</b>	R.Windarjunah, S.IP
							Jumlah Peserta Bimtek Akreditasi	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>20</b> Trw 4 = <b>20</b>	
							Jumlah Peserta Bimtek Metodologi	Trw 1 = <b>20</b> Trw 2 = <b>20</b> Trw 3 = <b>20</b> Trw 4 = <b>20</b>	
							Jumlah Peserta Competency Base Training (CBT)	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>20</b> Trw 3 = <b>20</b> Trw 4 = <b>20</b>	
							Jumlah Peserta Sosialisasi Perundang-undangan	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>0</b> Trw 4 = <b>120</b>	
						244.242.023	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja Jumlah Peserta Uji Kompetensi	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>60</b> Trw 4 = <b>120</b>	



					Program peningkatan kesempatan kerja	4.400.233.886	Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	2.974.788.978	Jumlah Peserta Intermediasi Perbankan dan Pendampingan	Trw 1 = <b>140</b> Trw 2 = <b>420</b> Trw 3 = <b>680</b> Trw 4 = <b>820</b>	Dra. Raden Rika Suantika, M.AP
								Jumlah Peserta Pelatihan Calon Wirausaha Baru	Trw 1 = <b>140</b> Trw 2 = <b>420</b> Trw 3 = <b>680</b> Trw 4 = <b>820</b>		
								Jumlah Peserta Pelatihan Produktivitas	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>40</b> Trw 4 = <b>40</b>		
						Perluasan kesempatan kerja	1.425.444.908			Hendry Hendarman, SE	
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Jumlah Lowongan Pekerjaan Baru	lowongan kerja	Trw 1 = <b>1000</b> Trw 2 = <b>4000</b> Trw 3 = <b>8000</b> Trw 4 = <b>14000</b>	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	2.204.041.048	Penyusunan dan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	682.096.140	Jumlah Sosialisasi Bursa Kerja Khusus (BKK)	Trw 1 = <b>1</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>2</b>	Hendry Hendarman, SE
								Jumlah Pameran Bursa Kerja	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>2</b> Trw 4 = <b>2</b>		
							Fasilitas Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja	96.500.000	Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) dibina	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>150</b> Trw 3 = <b>300</b>	Dra. Hj. Salamatul Afiyah, M.Si



										Trw 4 = <b>300</b>	
									Jumlah Peserta Pembinaan Penempatan TKI (AKL,AKAD,AKAN)	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>100</b> Trw 3 = <b>200</b> Trw 4 = <b>300</b>	
		Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	%	Trw 1 = <b>17,65</b> Trw 2 = <b>25,00</b> Trw 3 = <b>40,00</b> Trw 4 = <b>44,88</b>	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	165.914.300	Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	165.914.300	Jumlah calon transmigran yang diseleksi	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>120</b> Trw 3 = <b>120</b> Trw 4 = <b>140</b>	Dra. Hj. Salamatul Afiyah, M.Si
									Jumlah Rapat Koordinasi dan kerjasama dengan kewilayahan	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>0</b> Trw 4 = <b>0</b>	

3	Meningkatnya Perlindungan Ketenagakerjaan	Prosentase Kasus Yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama (PB)	%	Trw 1 = <b>17,00</b> Trw 2 = <b>26,00</b> Trw 3 = <b>39,00</b> Trw 4 = <b>58,00</b>							
4	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	nilai	Trw 1 = <b>70,00</b> Trw 2 = <b>70,00</b> Trw 3 = <b>70,00</b> Trw 4 = <b>70,00</b>	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.486.575.815	Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	17.975.000	Jumlah Kebutuhan Penyediaan surat-surat	Trw 1 = <b>3</b> Trw 2 = <b>6</b> Trw 3 = <b>9</b> Trw 4 = <b>12</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
							Penyediaan	440.040.600	Jumlah	Trw 1 = <b>3</b>	Hj. Rina Indrisari



						Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		laporan kebutuhan Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air dan Listrik	Trw 2 = <b>6</b> Trw 3 = <b>9</b> Trw 4 = <b>12</b>	Nugraha, S.Ip. M.AP
						Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	197.015.685	jumlah laporan Kebutuhan penyediaan jasa kebersihan kantor	Trw 1 = <b>1</b> Trw 2 = <b>2</b> Trw 3 = <b>3</b> Trw 4 = <b>4</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
						Penyediaan Alat Tulis Kantor	172.364.773	Jumlah Kebutuhan Alat Tulis Kantor	Trw 1 = <b>1</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>1</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
						Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	178.151.750	jumlah laporan Terlaksananya penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Trw 1 = <b>3</b> Trw 2 = <b>6</b> Trw 3 = <b>9</b> Trw 4 = <b>12</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
						Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	35.841.566	Jumlah jenis kebutuhan penyediaan alat komponen listrik/penerangan bangunan kantor	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>9</b> Trw 4 = <b>12</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
						Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	71.533.330	jumlah kebutuhan penyediaan peralatan rumah tangga	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>1</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP







					Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	33.495.000	Laporan Kegiatan Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>1</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
				Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.174.368.951	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah unit Kebutuhan Pemeliharaan Gedung Kantor	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>3</b> Trw 3 = <b>3</b> Trw 4 = <b>3</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
						Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Kebutuhan Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional yang dikelola	Trw 1 = <b>49</b> Trw 2 = <b>49</b> Trw 3 = <b>49</b> Trw 4 = <b>49</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
						Kegiatan Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah dokumen DED	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>1</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
				Program Peningkatan Disiplin Aparatur	346.581.950	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Terlaksananya Penyediaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>100</b> Trw 3 = <b>300</b> Trw 4 = <b>300</b>	Hj. Rina Indrisari Nugraha, S.Ip. M.AP
				Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	311.701.880	Penyusunan dan Pengelolaan Data dan Informasi Ketenagakerjaan	Jumlah dokumen survey kepuasan masyarakat (IKM)	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>0</b> Trw 4 = <b>1</b>	Ety Kosasih, S.IP
							Jumlah	Trw 1 = <b>0</b>	



								Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)	Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>1</b>
								Jumlah pengembangan (Upgrading) sistem informasi ketenagakerjaa n (BIMMA)	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>1</b>
								Jumlah dokumen kajian Penanganan Pengangguran dan Penciptaan calon Wirausaha Baru	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>1</b>
								Jumlah sosialisasi perda ketenagakerjaa n	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>1</b> Trw 3 = <b>1</b> Trw 4 = <b>1</b>
								Sosialisasi Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)	Trw 1 = <b>0</b> Trw 2 = <b>0</b> Trw 3 = <b>0</b> Trw 4 = <b>1</b>

### 3.4. Akuntabilitas Keuangan

Pada Tahun 2018 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bandung DPA Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung total nilai sebesar Rp.15.352.553.300,00 realisasi anggaran mencapai Rp. 13.013.155.850.00 atau serapan dana APBD mencapai **84.76%**, dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018 sebesar Rp. 2.339.397.450 Sisa anggaran dikarenakan tidak mencukupi waktu untuk realisasi anggaran dan ada penghematan hasil dari negosiasi pengadaan.

Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada setiap Misi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Setelah **Reviu** pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.33  
Pagu dan Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung  
Berdasarkan Misi RENSTRA  
Tahun 2018

No.	Misi	Pagu Anggaran (Rp.)	Realisasi Anggaran (Rp.)	Persen
1.	Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja dalam upaya Meningkatkan kesempatan kerja	<b>7.253.167.334</b>	<b>6.371.451.499.00</b>	<b>87.84</b>
2.	Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan	<b>2.835.646.930</b>	<b>2.488.120.235.00</b>	<b>87.74</b>
3.	Meningkatkan Minat Bertransmigrasi	<b>165.914.300</b>	<b>47.026.000.00</b>	<b>28.34</b>
4.	Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik ( <i>good governance</i> )	<b>4.319.228.596.00</b>	<b>3.562.824.116.00</b>	<b>82.49</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>15.352.553.300</b>	<b>13.013.155.850.00</b>	<b>84.76</b>

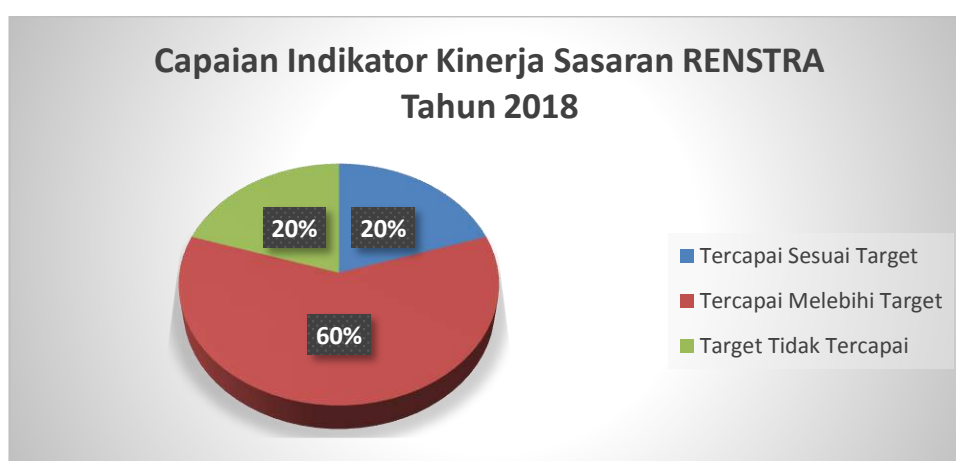
Dari tabel di atas diketahui realisasi anggaran sampai Tahun 2018 sebesar **84.76 persen**, **sisa anggaran sebesar 15.24 persen**.



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018. Penyusunan LKIP ini merupakan amanat yang tertuang dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai harapan semua pihak.

LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 ini menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, kinerja anggaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menetapkan 4 sasaran dengan 5 indikator kinerja sasaran strategis yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018 dengan rincian pencapaian sasaran sebagai berikut :



Grafik 3.12  
Capaian Indikator Kinerja Sasaran RENSTRA Tahun 2018



- 3 Indikator atau 60% melebihi target.
- 1 indikator atau 20% target tercapai.
- 1 indikator atau 20% target tidak tercapai

Pada Tahun 2018 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Bandung DPA Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung total nilai sebesar Rp. 15.352.553.300,00 dengan realisasi anggaran mencapai Rp. 13.013.155.850.00 atau serapan dana APBD mencapai 84.76%, dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018 sebesar Rp. 13.013.155.850.00 Sisa anggaran dikarenakan tidak mencukupi waktu untuk realisasi anggaran setelah anggaran perubahan dan ada penghematan hasil dari negosiasi pengadaan.

Secara efektif anggaran tersebut telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masuk dalam kategori memuaskan, namun masih belum maksimal, efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan kinerja serta pencapaian Visi dan Misi Kota Bandung.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2018 ini, adalah merupakan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung selama satu tahun.

Bandung, Desember 2018  
Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kota Bandung

DR. ASEP C. CAHYADI, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680311 199403 1 009