



BUPATI SUMEDANG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI SUMEDANG

NOMOR 40 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUMEDANG,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

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

3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);

4. Undang-Undang...

4. Undang-Undang Nomor 105 Tahun 2024 tentang Kabupaten Sumedang di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 291, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7042);
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 19);
6. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
7. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Nomor 13);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 11) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 10 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2024 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 50);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2024 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 51);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 8 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2025 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 60);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2025-2029.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Sumedang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Sumedang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut RPJMD Tahun 2025-2029 adalah dokumen perencanaan Pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program kepala daerah dengan berpedoman pada rencana jangka panjang Daerah dan rencana pembangunan jangka menengah nasional terhitung sejak Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2029.
7. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
8. Rencana Kerja Pemerintah Daerah adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
9. Rencana Kerja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
10. Tujuan adalah kinerja yang ingin diwujudkan selama 5 (lima) tahun untuk menggambarkan kebermanfaatan Perangkat Daerah berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat dan/atau memperhatikan sasaran rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
11. Sasaran adalah rangkaian kinerja yang dapat berupa tahapan dan fokus/aspek prioritas menuju terwujudnya pencapaian tujuan rencana strategis Perangkat Daerah.
12. Strategi adalah rencana tindakan yang komprehensif berisikan langkah/upaya yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus, dan penentuan program/kegiatan/sub kegiatan dalam menghadapi lingkungan dinamis untuk mencapai tujuan/sasaran rencana strategis Perangkat Daerah.

13. Arah Kebijakan adalah rangkaian kerja yang merupakan operasonalisasi norma, standar, prosedur, dan kriteria sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan arah kebijakan rencana pembangunan jangka menengah Daerah serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran rencana strategis Perangkat Daerah.
14. Permasalahan adalah pernyataan yang disimpulkan dari kesenjangan antara realitas/capaian pembangunan dengan kondisi ideal yang seharusnya tersedia.
15. Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang perlu diperhatikan dan dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya dapat mempengaruhi daerah baik secara langsung ataupun tidak langsung secara signifikan di masa datang.
16. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
17. Kegiatan adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran dalam rangka mencapai hasil suatu Program.
18. Kinerja adalah capaian hasil kerja.
19. Risiko adalah kemungkinan terjadinya suatu peristiwa yang membawa akibat yang tidak diinginkan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
20. Manajemen Risiko adalah serangkaian kegiatan terencana dan terukur untuk mengelola dan mengendalikan risiko yang berpotensi mengancam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi.

BAB II KEDUDUKAN

Pasal 2

- (1) Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari RPJMD Tahun 2025-2029.
- (2) Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

BAB III SISTEMATIKA

Pasal 3

- (1) Sistematika Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri atas:
 - a. BAB I : Pendahuluan;

b. BAB II...

- b. BAB II : Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - c. BAB III : Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan;
 - d. BAB IV : Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Kinerja Penyelenggaraan Urusan; dan
 - e. BAB V : Penutup.
- (2) Ketentuan mengenai uraian sistematika Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV MANAJEMEN RISIKO

Pasal 4

- (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerapkan Manajemen Risiko dalam penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Manajemen Risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. menjamin pencapaian Tujuan, Sasaran, dan indikator Kinerja Perangkat Daerah;
 - b. meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Program dan Kegiatan;
 - c. meminimalkan potensi terjadinya penyimpangan, kegagalan, dan kerugian; dan
 - d. memperkuat akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.
- (3) Penerapan Manajemen Risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terintegrasi dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan pengendalian intern pemerintah.
- (4) Tahapan Manajemen Risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penetapan konteks;
 - b. identifikasi Risiko;
 - c. analisis Risiko;
 - d. evaluasi Risiko; dan
 - e. pengendalian Risiko.
- (5) Hasil Manajemen Risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (4) digunakan sebagai dasar dalam:
 - a. penyusunan kebijakan dan strategi Perangkat Daerah;
 - b. perumusan Program dan Kegiatan;
 - c. penetapan target Kinerja; dan
 - d. pengambilan keputusan manajerial.
- (6) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab atas penerapan Manajemen Risiko di lingkungan Perangkat Daerah yang dipimpinnya.

BAB V
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 5

- (1) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaporkan hasil pengendalian dan evaluasi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan Daerah.
- (3) Pelaksanaan pengendalian, evaluasi, dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SUMEDANG



YAN MAHAL RIZZAL, S.H., M.H.
NIP. 197701042006041002
Diundangkan di Sumedang
pada tanggal 18 September

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SUMEDANG,

ttd

TUTI RUSWATI

Ditetapkan di Sumedang
pada tanggal 18 September

BUPATI SUMEDANG,

ttd

DONY AHMAD MUNIR

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI SUMEDANG

NOMOR 40 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMEDANG TAHUN
2025-2029

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyusunan Rencana Strategis (Rencana Strategis) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Tahun 2025-2029 merupakan langkah strategis dalam mendukung pencapaian visi pembangunan daerah serta perwujudan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Rencana Strategis ini disusun mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, yang memberikan arahan normatif bagi seluruh perangkat daerah dalam menyusun dokumen perencanaan jangka menengah yang selaras dan terintegrasi.

Sebagai bagian dari perangkat daerah Kabupaten Sumedang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran penting dalam menjabarkan dan melaksanakan arah kebijakan pembangunan kabupaten secara lebih operasional di tingkat kabupaten. Rencana Strategis ini tidak hanya menjadi dokumen perencanaan lima tahunan, tetapi juga menjadi instrumen manajerial dalam pengelolaan program dan kegiatan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat, berbasis data, dan berorientasi pada hasil serta sebagai bahan perbandingan antara kondisi pembangunan daerah yang telah dicapai dengan kondisi pembangunan yang diinginkan ke depan.

Dalam konteks pembangunan wilayah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dihadapkan pada berbagai tantangan seperti peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan serta ketransmigrasian, pemerataan pembangunan antar wilayah, penguatan kapasitas aparatur, serta pemberdayaan ekonomi dan sosial masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan dokumen perencanaan yang mampu merespons dinamika lokal sekaligus menjaga kesinambungan pembangunan sesuai dengan arah kebijakan Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2025-2029 merupakan pedoman bagi Perangkat Daerah untuk mengoperasionalkan rencana pembangunan, meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan manajemen sumber daya dalam periode 5 tahun. Dokumen ini akan menjadi pedoman utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga

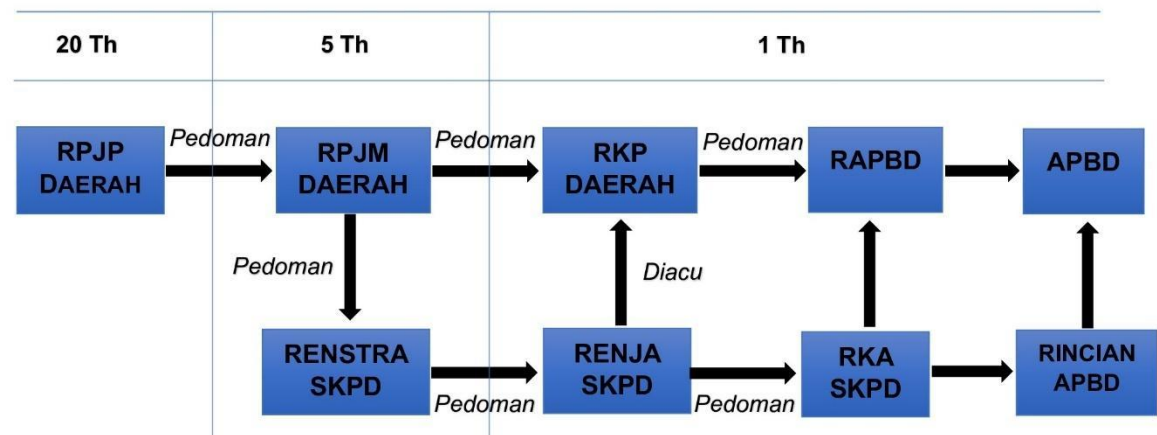
Kerja dan Transmigrasi setiap tahunnya, sekaligus sebagai dasar dalam pelaksanaan evaluasi kinerja.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan prioritas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dokumen ini disusun untuk menjamin keselarasan antara kebijakan daerah dan pelaksanaan teknis pemerintahan serta Ketenagakerjaan serta Transmigrasi di tingkat kabupaten. Tujuan pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam periode 2025–2029 secara strategis diarahkan untuk menjawab tantangan dan kebutuhan masyarakat, sekaligus selaras dengan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2025-2029 dan kebijakan nasional. Terdapat tujuan yang dibidik adalah misi ke 4 RPJMD 2025-2029 yaitu : Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan.

Sebagai unit organisasi pemerintahan terdepan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tanggung jawab dalam memastikan bahwa program dan kegiatan pembangunan benar-benar menyentuh kebutuhan *riil* masyarakat di wilayahnya. Dalam konteks ini, Rencana Strategis berperan sebagai instrumen penting yang menjabarkan arah pembangunan kabupaten secara lebih operasional dan kontekstual sesuai karakteristik dan tantangan lokal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan mempertimbangkan dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan yang terus berkembang, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 disusun secara partisipatif dan berbasis data yang valid. Rencana Strategis ini diharapkan dapat menjadi dokumen yang adaptif dan berorientasi pada hasil, serta mampu melaksanakan tugas dan kewenangannya dalam mewujudkan peningkatan kualitas kebijakan dan pelayanan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara berdayaguna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyelarasan kebijakan pembangunan daerah dengan setiap OPD, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat turut andil dalam mewujudkan tujuan dan agenda prioritas pembangunan Kabupaten Sumedang.

Berikut gambaran Keterkaitan Rencana Strategis SKPD dengan Dokumen Perencanaan Lain :



1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 berlandaskan pada peraturan perundangan-undangan dan ketentuan sebagai berikut:

1. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKILN)
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
8. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)

sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
11. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
12. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antar Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
13. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
14. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
15. Undang-Undang Nomor 105 Tahun 2024 tentang Kabupaten Sumedang di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 291, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7042);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja
17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang–Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketrasmigrasian sebagaimana telah di ubah dengan Undang–Undang nomor 29 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang–Undang nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketrasmigrasian.
18. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

21. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
22. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, waktu kerja, hubungan kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja;
23. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
24. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
25. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 180);
26. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
27. Peraturan Presiden Nomor 172 Tahun 2024 tentang Kementerian Transmigrasi;
28. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 19);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah.
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
32. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 11 Tahun 2017 Tentang Penataan Persebaran Penduduk Dikawasan Transmigrasi;
33. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana

- Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
34. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 35. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
 36. Peraturan Menteri Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penataan Persebaran Penduduk di Kawasan Transmigrasi;
 37. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (PTKDN)
 38. Peraturan Menteri Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2025 tentang Kerja Sama Pelaksanaan Transmigrasi Antar Pemerintah Daerah;
 39. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
 40. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Nomor 13);
 41. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029
 42. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2009 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2012 Nomor 13), Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 7);
 43. Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2014 tentang Prosedur Perencanaan dan Penganggaran Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2014 Nomor 18, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 18);

44. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 3);
45. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2020 tentang Sumedang Puseur Budaya Sunda
46. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 10 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2024 Nomor 10).
47. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2024 Nomor 11).
48. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 8 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2025 Nomor 2025).
49. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 153 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2021 Nomor 153) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Sumedang Nomor 153 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2024 Nomor 3).

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan strategis 5 tahunan yang memberikan arahan dan dasar pengambilan keputusan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta mewujudkan Visi dan Misi RPJMD Kabupaten Sumedang tahun 2025-2029 yaitu **“Sumedang Simpati Semakin Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**.

Adapun makna dari pernyataan Visi dari Bupati dan Wakil Bupati Sumedang terpilih untuk Pembangunan Kabupaten Sumedang 2025-2029 Sejahtera Masyarakatnya, Agamis Akhlaqnya, Maju Daerahnya, Profesional Aparaturnya dan Kreatif Ekonominya. Sebuah kondisi Pembangunan daerah yang telah menjadikan dasar capaian dalam 5 tahun kepemimpinan sebelumnya sebagai komitmen kuat untuk “memelihara hasil Pembangunan,

menyempurnakan kesejahteraan dan melanjutkan kemajuan yang telah dicapai dengan tetap memperhatikan keberlanjutan lingkungan hidup. Dengan pemaknaan sebagai berikut :

1. Sejahtera

Kondisi masyarakat Kabupaten Sumedang yang secara lahir batin mendapatkan rasa aman, nyaman dan tentram dalam menjalani kehidupan, yang ditandai dengan meningkatnya pelayanan dasar mencakup sarana dan prasarana pendidikan, kesehatan, infrastruktur dasar, dan sarana ekonomi yang inklusif bagi masyarakat, dan meningkatnya perlindungan, produktifitas dan pemenuhan hak dasar bagi masyarakat secara adil dan merata.

2. Agamis

Sikap dan perilaku hidup masyarakat Kabupaten Sumedang yang mencerminkan dan merefleksikan nilai-nilai agama yang diyakininya.

3. Maju

Kemampuan masyarakat Kabupaten Sumedang dalam mendayagunakan pikiran dan sumber daya yang ada disekelilingnya

4. Profesional

Good governance dapat didefinisikan sebagai penyelenggaraan pemerintahan secara partisipatif, efektif, jujur, adil, transparan dan bertanggungjawab di semua level pemerintahan.

5. Kreatif

Masyarakat yang memiliki dorongan bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik secara berkesinambungan, mampu bersaing serta mampu bertahan dalam segala kondisi.

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen penyelenggara program dan kegiatan tanpa mengabaikan mandat yang diberikan. Adapun misi pemerintah Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Agamis dan Berkarakter
2. Memperkuat Birokrasi Profesional dan Responsif
3. Meningkatkan Infrastruktur Dasar yang Merata dan Berkeadilan
4. Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan
5. Memperkuat Kesejahteraan dan Ketahanan Sosial

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menjabarkan visi, misi dan program prioritas RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2025-2029;
2. Rencana Kerja 5 (lima) tahun ke depan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai tolak ukur keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam Pelaksanaan Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Aktivitas Sub Kegiatan;
3. Merumuskan ukuran keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupa indikator kinerja tujuan, sasaran, program dan kegiatan sebagai dasar evaluasi yang dilaksanakan setiap tahunnya;
4. Merumuskan kerangka pendanaan indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk 5 (lima) tahun ke depan;
5. Mengarahkan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan;

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan informasi berikut:

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Dasar Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

Bab II Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bab ini menguraikan informasi berikut:

- 2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Bab III Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini menguraikan informasi berikut:

- 3.1 Tujuan
- 3.2 Sasaran
- 3.3 Strategi
- 3.4 Arah Kebijakan

Bab IV Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini menguraikan informasi berikut:

- 4.1 Teknik Merumuskan Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Rencana Strategis Perangkat Daerah
- 4.2 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan
- 4.3 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah
- 4.4 Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Bab V Penutup

Bab ini menguraikan informasi tentang kesimpulan penting substansi, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintah daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten sekaligus penyelenggara urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 17 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang, yang melaksanakan sebagian kewenangan Bupati terkait urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Kepala Dinas secara berjenjang melaksanakan tugas pemerintah daerah Kabupaten Sumedang, berdasarkan struktur organisasi dan tata kerja yang telah ditetapkan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai salah satu di wilayah Kabupaten Sumedang memiliki fungsi strategis dalam mendekatkan pelayanan Ketenagakerjaan pemerintahan kepada masyarakat, sekaligus sebagai perpanjangan tangan pemerintah Kabupaten dalam menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Dalam Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkaitan dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Sumedang pada Tahun 2024 tercatat sebesar 646,454 orang, sedangkan jumlah Pengangguran sebesar 39,816 orang, yang dapat dijadikan dasar dalam analisis permasalahan dan perumusan isu strategis.

Berdasarkan data diatas, dalam aspek Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyelenggarakan berbagai layanan seperti pembuatan Kartu Pencari Kerja (AK I), penempatan tenaga kerja ke luar negeri (magang dan pekerja migran), penempatan tenaga kerja antar daerah, Pelatihan kewirausahaan, serta pelatihan Kompetensi Pencari kerja maupun Tenaga Kerja . Selain itu, disnakertrans juga menangani penyelesaian hubungan industrial dan melakukan pembinaan kepatuhan syarat kerja, mengawasi pengelolaan sarana dan prasarana ketenagakerjaan dan transmigrasi, mengawasi pengembangan dan pemanfaatan potensi ketenagakerjaan dan transmigrasi.

2.1. Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai salah satu perangkat daerah di Kabupaten Sumedang memiliki fungsi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi. Orientasi utama kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

adalah memberikan pelayanan yang prima, cepat, dan responsif kepada masyarakat khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, sekaligus memastikan bahwa seluruh urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat terlaksana secara efektif dan akuntabel. Posisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah menuntut adanya sinergi yang kuat antara aparatur, sarana prasarana, serta tata kelola layanan yang sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan inovasi.

Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilaksanakan melalui beragam program yang saling terintegrasi. Program Ketenagakerjaan serta Transmigrasi menjadi tulang punggung dalam memberikan layanan seperti pembuatan Kartu Pencari Kerja (AK I), penempatan tenaga kerja ke luar negeri (magang dan pekerja migran), penempatan tenaga kerja antar daerah, Pelatihan kewirausahaan, serta pelatihan Kompetensi Pencari kerja maupun Tenaga Kerja . Selain itu, disnakertrans juga menangani penyelesaian hubungan industrial dan melakukan pembinaan kepatuhan syarat kerja.. Program ini berfokus pada kemudahan akses, kepastian prosedur, dan kecepatan proses layanan, yang didukung oleh optimalisasi teknologi informasi dan peningkatan kompetensi aparatur.

Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Daerah berbasis Inovasi dan Teknologi adalah sasaran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai tujuan Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan.

Untuk mencapai tujuan Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan Dinas Tenaga Kerja Mempunyai Program – program urusan Ketenagakerjaan serta ketransmigrasian diantaranya Program Perencanaan Tenaga Kerja sebagai informasi ketenagakerjaan di kabupaten sumedang

Selanjutnya program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja berorientasi pada Meningkatnya Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja yang berperan untuk mendukung meningkatkan kesejahteraan rakyat dan kualitas kehidupan manusia, melalui perluasan kesempatan kerja, pengembangan sistem pelatihan, peningkatan produktifitas kerja, peningkatan perlindungan tenaga kerja serta pembinaan kewirausahaan.

Selanjutnya, program penempatan tenaga kerja yang berperan sebagai memonitoring perkembangan pencari kerja dan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Sumedang yang aktif mendaftar.

Selanjutnya, program hubungan industrial yang berperan sebagai membangun iklim ketenagakerjaan yang kondusif serta membangun hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha dilakukan melalui pembinaan Hubungan Industrial, penegakan hukum, peningkatan kinerja LKS Tripartit serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja dan pengusaha) diharapkan hubungan Industrial *Peace and Economic Development* menjadi daya tarik investor lokal maupun asing, dengan demikian akan menciptakan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran di Kabupaten Sumedang

Terakhir, program perencanaan kawasan transmigrasi yang berperan untuk memfasilitasi transmigran yang akan melaksanakan transmigrasi serta pembinaan calon transmigran yang akan di berangkatkan mempunyai kompetensi serta keahlian sesuai tempat yang akan dijadikan tujuan transmigrasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang yang mempunyai peran strategis dalam urusan Ketenagakerjaan serta transmigrasi.

A. Tugas, Fungsi dan Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituangkan dalam susunan organisasi yang mampu menjamin terlaksananya tugas dan fungsi secara efektif dan efisien. Susunan organisasi beserta uraian tata kerja yang komprehensif menggambarkan wewenang dan tanggungjawab setiap unsur organisasi, rentang kendali dan interaksi antara pimpinan dan bawahan, serta mekanisme koordinasi internal organisasi guna menjamin kesepahaman, kesatuan arah dan keterpaduan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi membentuk Struktur organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Kepala Subbagian Umum;
 - b. Kepala Subbagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional;
3. Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, membawahi kelompok

Jabatan Fungsional;

4. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan, membawahi kelompok Jabatan Fungsional;
5. Kepala Bidang Hubungan Industrial, membawahi kelompok Jabatan Fungsional;
6. Kepala Bidang Transmigrasi, membawahi kelompok Jabatan Fungsional;
7. Kepala UPTD; dan
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 153 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2021 Nomor 153); Jabatan Struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai Tugas Pokok membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas pokok, Uraian Tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan dan menetapkan bahan perencanaan, penganggaran dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas;
- b. Merumuskan, menetapkan dan mengevaluasi kebijakan rencana operasional berupa petunjuk teknis dan standar operasional prosedur;
- c. Merumuskan penyusunan bahan kebijakan Daerah Kabupaten di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. Menyelenggarakan pelaksanaan kebijakan teknis dan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- e. Mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan Tugas Pokok dan fungsi pada unit kerja Dinas;
- f. Menyelenggarakan pengoordinasian dan kerjasama dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- g. Menyelenggarakan fasilitasi program kesekretariatan, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas, pelatihan kerja, transmigrasi serta UPTD;
- h. Menyelenggarakan pembinaan administrasi Dinas;

- i. Menyampaikan laporan, saran pertimbangan dan rekomendasi kepada Bupati sebagai bahan penetapan kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- j. Mengoordinasikan perencanaan dan pengendalian, evaluasi serta pertanggungjawaban pelaksanaan program kegiatan pada Dinas;
- k. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Uraian Tugas, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibantu oleh:

- a. Sekretaris;
- b. Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas;
- c. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan;
- d. Kepala Bidang Hubungan Industrial;
- e. Kepala Bidang Transmigrasi;
- f. UPTD; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai Tugas Pokok membantu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan kegiatan di bidang ketatausahaan, kerumahtanggaan, kehumasan, sarana dan prasarana, pengelolaan barang milik daerah, kepegawaian, keuangan dan rencana kerja Dinas.

Uraian tugas Sekretaris adalah sebagai berikut :

- a. Merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan teknis penyusunan bahan perencanaan, anggaran dan pelaporan kinerja Dinas;
- b. Menyelenggarakan penyusunan rencana kerja dan kegiatan di lingkup Sekretariat Dinas;
- c. Menyelenggarakan dan mengoordinasikan penyusunan dan evaluasi standar operasional prosedur pelayanan Dinas dan pada lingkup Sekretariat Dinas;
- d. Merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi dan/atau pihak lainnya yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi kesekretariatan;
- e. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas unit kerja pada Dinas; merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan ketatausahaan, administrasi persuratan dan kearsipan;
- f. Merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan teknis pengelolaan

kerumahtanggaan, kebutuhan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja pada Dinas;

- g. Merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan teknis pengelolaan kehumasan dan keprotokolan pada Dinas;
- h. Merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan penyusunan rencana kerja dan anggaran Dinas;
- i. Merumuskan dan menyelenggarakan kebijakan administrasi keuangan dan perbendaharaan Dinas;
- j. Merumuskan dan menyelenggarakan pengelolaan barang milik daerah di lingkup Dinas;
- k. Merumuskan dan menyelenggarakan penyusunan rencana umum dan pelaksanaan pengadaan barang/jasa pada Dinas;
- l. Merumuskan dan menyelenggarakan pelayanan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di lingkup Dinas;
- m. Menyelenggarakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat Dinas;
- n. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Uraian Tugas, Sekretaris dibantu oleh:

- a. Kepala Subbagian Umum;
- b. Kepala Subbagian Keuangan; dan
- c. Kelompok Jabatan Fungsional.

3. Kepala Subbagian Umum

Kepala Subbagian Umum mempunyai Tugas Pokok membantu Sekretaris dalam melaksanakan kegiatan ketatausahaan, kepegawaian, pengelolaan aset dan sarana kerja Dinas. Uraian tugas Kepala Subbagian Umum adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan bahan rencana kerja dan pelaporan kinerja di lingkup subbagian umum;
- b. Melaksanakan penyusunan dan menyiapkan bahan evaluasi standar operasional prosedur pelayanan pada subbagian umum.
- c. Melaksanakan kegiatan teknis ketatausahaan dan kearsipan di lingkup Dinas;
- d. Melaksanakan dan mengoordinasikan teknis kegiatan kehumasan dan keprotokolan Dinas;
- e. Melaksanakan teknis kegiatan kerumahtanggaan di lingkup Dinas;

- f. Melaksanakan dan mengoordinasikan pengelolaan barang milik daerah serta pengadaan barang/jasa di lingkup Dinas;
- g. Menyusun rencana umum dan melaksanakan teknis pengadaan barang/jasa pemerintah pada Dinas;
- h. Menyusun kebutuhan dan melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja;
- i. Melaksanakan dan mengoordinasikan pelayanan dan pengelolaan manajemen kepegawaian di lingkup Dinas;
- j. Menyiapkan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas subbagian umum;
- k. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

4. Kepala Subbagian Keuangan

Kepala Subbagian Keuangan mempunyai Tugas Pokok membantu Sekretaris dalam melaksanakan kegiatan bidang administrasi keuangan dan perbendaharaan dinas. Uraian tugas Kepala Subbagian Keuangan adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan bahan rencana kerja dan pelaporan kinerja di lingkup Subbagian Keuangan;
- b. Melaksanakan penyusunan dan menyiapkan bahan evaluasi standar operasional prosedur pelayanan pengelolaan keuangan dan perbendaharaan Dinas;
- c. Melaksanakan kegiatan penatausahaan keuangan dan perbendaharaan Dinas;
- d. Melaksanakan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan dengan unit kerja lainnya yang terkait;
- e. Menyusun bahan laporan dan pertanggungjawaban keuangan Dinas;
- f. Menyiapkan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Subbagian Keuangan;
- g. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

5. Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas mempunyai Tugas Pokok membantu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan kegiatan bidang pelatihan vokasi dan produktivitas. Uraian tugas Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. melaksanakan penyusunan rencana kerja dan pelaporan pelaksanaan tugas di lingkup Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas;
- b. Melaksanakan penyusunan dan evaluasi rencana operasional berupa petunjuk teknis dan standar operasional prosedur pelayanan Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas;
- c. Merumuskan pengawasan dan pembinaan lembaga pelatihan kerja yang ada di Daerah Kabupaten;
- d. Merumuskan perjanjian lembaga latihan swasta/perusahaan dan pendaftaran lembaga latihan pemerintah;
- e. Merumuskan fasilitasi akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- f. Merumuskan pembinaan program pelatihan dan instruktur lembaga pelatihan kerja;
- g. Merumuskan pencatatan dan inventarisasi kelembagaan pelatihan;
- h. Merumuskan analisis data standarisasi kompetensi kerja dan pemagangan;
- i. Merumuskan bahan petunjuk teknis standarisasi kompetensi kerja dan pemagangan;
- j. Merumuskan uji kompetensi sesuai standarisasi kompetensi kerja nasional indonesia;
- k. Merumuskan kegiatan pemagangan dan pencatatan;
- l. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas;
- m. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Uraian Tugas, Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional.

6. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan

Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan mempunyai Tugas Pokok membantu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan kegiatan bidang penempatan dan perluasan ketenagakerjaan. Uraian tugas Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja dan pelaporan pelaksanaan tugas di lingkup Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan.
- b. Melaksanakan penyusunan dan evaluasi rencana operasional berupa petunjuk teknis dan standar operasional prosedur pelayanan Bidang

Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan.

- c. Merumuskan pelayanan pendaftaran pencari kerja, penyebarluasan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.
- d. Merumuskan pelayanan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme antar kerja lokal, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara.
- e. Merumuskan fasilitasi dan pembinaan penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat.
- f. Merumuskan kebijakan dalam pemberian rekomendasi kantor cabang pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta.
- g. Merumuskan kebijakan dalam pelayanan administrasi tenaga kerja asing dan perpanjangan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing.
- h. Merumuskan pembinaan bursa kerja khusus kepada satuan pendidikan menengah dan tinggi serta lembaga pelatihan kerja.
- i. Merumuskan pembinaan dan pengawasan pendayagunaan tenaga kerja sarjana.
- j. Merumuskan pembinaan, pembentukan tenaga kerja mandiri dan teknologi tepat guna.
- k. Merumuskan pembinaan dan fasilitasi program padat karya.
- l. Merumuskan kebijakan teknis fasilitasi dan pengembangan potensi perluasan kesempatan kerja
- m. Merumuskan fasilitasi kerjasama dengan lembaga dan perusahaan dalam rangka perluasan kesempatan kerja.
- n. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan.
- o. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Uraian Tugas, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional.

7. Kepala Bidang Hubungan Industrial

Kepala Bidang Hubungan Industrial mempunyai Tugas Pokok membantu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan kegiatan bidang hubungan industrial. Uraian tugas Kepala Bidang Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja dan pelaporan pelaksanaan tugas di lingkup Bidang Hubungan Industrial.

- b. Melaksanakan penyusunan dan evaluasi rencana operasional berupa petunjuk teknis dan standar operasional prosedur pelayanan Bidang Hubungan Industrial.
- c. Merumuskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d. Merumuskan pembinaan terhadap serikat pekerja/buruh dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- e. Merumuskan pembinaan dan penyelesaian hubungan industri di luar pengadilan.
- f. Merumuskan pengusulan formasi dan pembinaan mediator hubungan industrial konsiliator dan arbiter.
- g. Merumuskan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas hubungan industrial dan perselisihan.
- h. Merumuskan pembinaan jaminan sosial ketenagakerjaan.
- i. Merumuskan fasilitasi dan pembinaan syarat kerja.
- j. Merumuskan hubungan kerja, koordinasi dengan instansi teknis.
- k. Merumuskan pencatatan organisasi serikat pekerja/ serikat buruh, dan organisasi pengusaha serta melakukan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/ serikat buruh.
- l. Merumuskan program lembaga kerja sama Tripartit.
- m. Merumuskan pencatatan lembaga kerja sama Bipartit.
- n. Merumuskan pembahasan usulan penetapan upah minimum kabupaten.
- o. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Hubungan Industrial.
- p. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Uraian Tugas, Kepala Bidang Hubungan Industrial dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional.

8. Kepala Bidang Transmigrasi

Kepala Bidang Transmigrasi mempunyai Tugas Pokok membantu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan kegiatan bidang ketransmigrasian. Uraian tugas Kepala Bidang Transmigrasi adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana kerja dan pelaporan pelaksanaan tugas di lingkup Bidang Transmigrasi.
- b. Melaksanakan penyusunan dan evaluasi rencana operasional berupa petunjuk teknis dan standar operasional prosedur pelayanan bidang

transmigrasi.

- c. Merumuskan fasilitasi penyelenggaraan penyiapan transmigrasi.
- d. Merumuskan bahan koordinasi dalam penyiapan kerjasama antar daerah dengan kabupaten penerima.
- e. Merumuskan penjajagan lokasi penempatan transmigrasi.
- f. Merumuskan bahan kebijakan teknis pembinaan aparatur sumber daya manusia ketransmigrasian.
- g. Merumuskan bahan kebijakan teknis pemindahan dan perluasan transmigrasi.
- h. Merumuskan fasilitasi penyelenggaraan pemindahan dan perluasan transmigrasi.
- i. Merumuskan pengelolaan data permukiman dan pemindahan.
- j. Melaksanakan koordinasi penyiapan pemindahan.
- k. Melaksanakan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan pemindahan dan adaptasi lingkungan transmigrasi.
- l. Merumuskan pembinaan dan monitoring masyarakat di kawasan transmigrasi.
- m. Merumuskan pelayanan pengangkutan dan pemindahan.
- n. Merumuskan pelayanan penampungan, permakanaan, kesehatan, perbekalan dan informasi pemindahan.
- o. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Transmigrasi.
- p. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Uraian Tugas, Kepala Bidang Transmigrasi dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional.

9. Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja

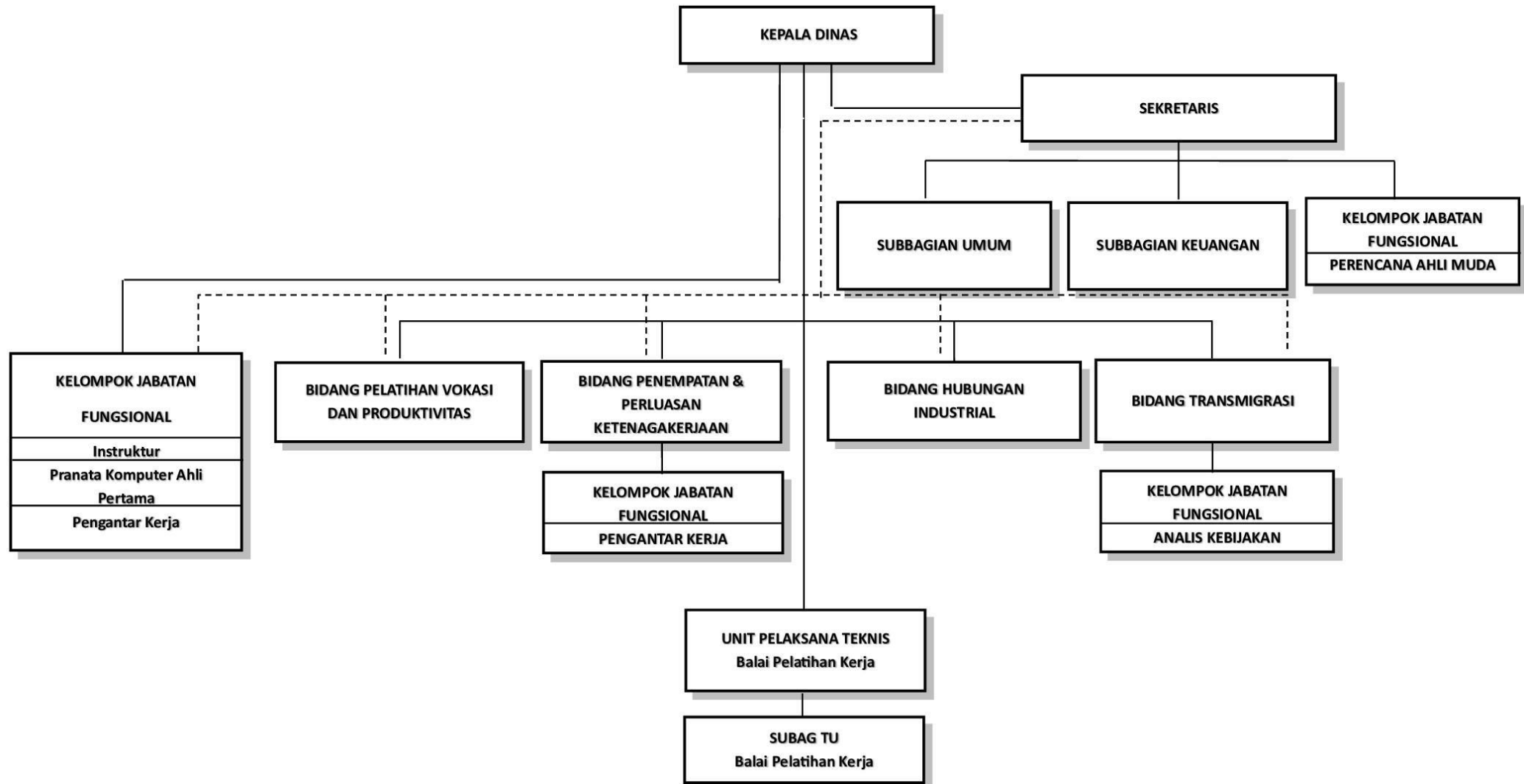
Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja mempunyai Tugas Pokok membantu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan kegiatan teknis bidang pelatihan kerja. Uraian tugas Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun perencanaan operasional kegiatan UPTD Balai Pelatihan Kerja.
- b. Menyusun dan melaksanakan urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan dan rumah tangga UPTD.
- c. Menyusun kurikulum pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia kerja/industri.

- d. Menyusun kebutuhan dan menyiapkan tenaga pelatih tenaga kerja daerah.
- e. Melaksanakan pelatihan tenaga kerja.
- f. Menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat, uji kompetensi/sertifikasi kompetensi.
- g. Melaksanakan kerjasama pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja dengan lembaga lain.
- h. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan program.
- i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan Tugas Pokok dan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan Uraian Tugas, Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja dibantu oleh Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan fungsional.

Gambar 2. SEQ Gambar_2. * ARABIC 1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



B. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi sangat ditentukan oleh ketersediaan dan kapasitas sumber daya yang dimiliki. Sumber daya perangkat daerah yang dimaksud mencakup sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, serta anggaran yang tersedia untuk mendukung operasional dan pelaksanaan program kegiatan di tingkat kabupaten.

Kondisi sumber daya aparatur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Jumlah pegawai menurut kelompok umur

Berdasarkan tabel 2.1.1 di bawah, jumlah pegawai menurut kelompok umur sebagai berikut :

Tabel 2.1. 1 Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah Pegawai	Persentase
1	< 25 tahun	1	3.03 %
2	25 -34 tahun	3	9.09 %
3	35 – 44 tahun	9	27.27 %
4	45 – 54 tahun	12	36.36 %
5	≥ 55 tahun	8	24.24%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2025

Tabel tersebut menyajikan distribusi jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan kelompok umur. Data ini penting untuk melihat struktur usia sumber daya aparatur yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta untuk merumuskan strategi pengembangan aparatur ke depan.

Berdasarkan data:

1. Tidak terdapat pegawai berusia di bawah 25 tahun. Artinya, saat ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memiliki tenaga pegawai muda, yang dalam konteks manajemen sumber daya manusia menunjukkan belum adanya proses regenerasi yang aktif.
2. Jumlah pegawai terbanyak berada pada kelompok umur:
 - 45–54 tahun sebanyak 12 orang (36.36%)
 - 35-44 tahun sebanyak 9 orang (27.27%)
 - ≥ 55 tahun sebanyak 8 orang (24.24%)

Dengan demikian, 87.87% pegawai berada pada usia di atas 34 tahun, yang merupakan kategori usia menjelang pensiun atau menjelang akhir masa kerja aktif. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki masa kerja yang relatif terbatas ke depan.

3. Pegawai usia 25 -34 tahun hanya berjumlah 3 orang (9.09%), dan tidak ada pegawai di bawah usia 25 tahun, yang berarti bahwa struktur usia pegawai sangat didominasi oleh pegawai berusia senior.

Implikasi Strategis:

- Urgensi regenerasi SDM: Ketiadaan pegawai muda menjadi tantangan besar dalam kesinambungan pelayanan. Perlu dirancang strategi rekrutmen dan pengkaderan aparatur baru yang memiliki kompetensi digital dan inovatif.
- Peningkatan produktivitas dan transfer pengetahuan: Pegawai senior dapat menjadi mentor untuk proses transfer pengetahuan dan pengalaman kerja, namun perlu juga mendapat dukungan dari sisi kesehatan, pelatihan teknologi, dan manajemen beban kerja.
- Perencanaan suksesi dan reformasi SDM: Ketersediaan data ini menjadi dasar dalam menyusun rencana kebutuhan ASN (Analisis Jabatan dan Beban Kerja), serta menjadi pertimbangan dalam rencana reformasi birokrasi berbasis peningkatan kinerja dan profesionalisme aparatur.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa struktur usia pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2025 menunjukkan dominasi kelompok usia tua dengan tidak adanya pegawai muda. Hal ini menjadi sinyal penting untuk segera dilakukan revitalisasi dan regenerasi sumber daya manusia guna menjamin keberlanjutan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing di masa depan.

2. Jumlah pegawai menurut golongan

Berdasarkan tabel 2.1.2 di bawah, jumlah pegawai menurut golongan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. 2 Jumlah Pegawai menurut Golongan

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Golongan I (IA–ID)	0	0 %
2	Golongan II (IIA–IID)	2	6.1 %
3	Golongan III (IIIA–IIID)	23	69.7 %
4	Golongan IV (IVA–IVE)	5	15.15 %
5	IX	3	9.1%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2025

Tabel 2.1.2. menggambarkan distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan golongan kepangkatan, yang mencerminkan jenjang karier, pengalaman kerja, dan tingkat kewenangan masing-masing aparatur sipil negara (ASN).

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan beberapa hal penting:

1. Dominasi Golongan III (III A–IIID) Sebagian besar pegawai (69.7%) berada pada Golongan III, yang menunjukkan bahwa mayoritas ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi saat ini berada pada tahap menengah karier. Golongan ini biasanya terdiri dari pelaksana senior, penyelia, dan fungsional madya. Ini menunjukkan stabilitas dalam hal pengalaman kerja dan kinerja administratif, sekaligus menjadi tulang punggung pelaksanaan tugas-tugas teknis dan manajerial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .
2. Pegawai Golongan II (IIA–IID) sebanyak 2 orang (6.1%) dan Golongan IV (IVA–IVE) sebanyak 5 orang (15.15%).
 - Golongan II umumnya merupakan pegawai pelaksana yang baru naik pangkat atau dengan jenjang pendidikan menengah/diploma.
 - Golongan IV adalah golongan tertinggi dalam ASN struktural, biasanya diisi oleh pejabat struktural senior seperti kepala Bidang, sekretaris, Kepala Dinas atau pejabat fungsional ahli madya/utama. Komposisi ini menunjukkan tidak adanya distribusi proporsional antara pelaksana dan pimpinan teknis.
3. Tidak terdapat pegawai Golongan I (IA–ID) Ini menandakan bahwa seluruh ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berada pada strata pendidikan dan jenjang karier yang sudah cukup tinggi (minimal Golongan II), serta tidak ada pegawai berpendidikan rendah atau baru direkrut dari jenjang bawah. Hal ini bisa menjadi indikasi peningkatan kualitas SDM ASN dari sisi pendidikan dan pengangkatan.

Implikasi Strategis:

1. Penguatan karier dan manajemen talenta: Karena sebagian besar pegawai berada di Golongan III, perlu disiapkan strategi peningkatan kompetensi dan pembinaan karier agar mereka dapat naik ke Golongan IV dan mengisi jabatan struktural/fungsional strategis di masa mendatang.
2. Minimnya pelaksana muda (Golongan I dan II) dapat memengaruhi dinamika operasional, terutama dalam pelaksanaan tugas lapangan, penguasaan teknologi, dan adaptasi terhadap inovasi. Perlu dipertimbangkan penambahan ASN dari golongan rendah yang memiliki potensi jangka panjang.
3. Golongan IV perlu dijaga kualitas dan produktivitasnya, karena mereka berperan penting dalam kepemimpinan teknis dan kebijakan

internal. Pendekatan pembinaan dan pelatihan kepemimpinan bisa difokuskan pada kelompok ini.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan golongan menunjukkan dominasi pada Golongan III, dengan distribusi proporsional antara golongan pelaksana dan struktural. Ke depan, strategi pengembangan ASN perlu diarahkan pada regenerasi, pengembangan kompetensi, serta pemetaan potensi karier untuk menjamin keberlanjutan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang profesional dan berdaya saing.

3. Jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan

Berdasarkan tabel 2.1.3 di bawah, jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. 3 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMA/SMK	4	12.12 %
2	Diploma (D1–D3)	2	6.06 %
3	Diploma (D4)	1	3.03 %
4	Sarjana (S1)	20	60.61 %
5	Pascasarjana (S2/S3)	6	18.18 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2025

Tabel 2.1.3 menggambarkan tingkat pendidikan terakhir dari seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2025. Informasi ini menjadi sangat penting untuk menilai kapasitas intelektual dan kompetensi teknis aparatur sipil negara (ASN) yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai garda terdepan dalam Ketenagakerjaan serta Transmigrasi.

Distribusi Pendidikan Pegawai:

1. Sebagian besar pegawai berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang (60.61%). Ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan memenuhi kualifikasi akademik standar yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas administrasi dan teknis pemerintahan.
2. Sebanyak 6 orang (18.18%) berpendidikan Pascasarjana (S2/S3). Ini mencerminkan keberadaan ASN dengan latar belakang akademik lanjut yang sangat potensial untuk mendukung penyusunan kebijakan, perencanaan strategis, dan pengembangan inovasi pelayanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .
3. Pegawai dengan latar belakang pendidikan menengah (SMA/SMK) hanya sebanyak 4 orang (12.12%). Kelompok ini kemungkinan besar menduduki jabatan pelaksana teknis atau administratif non-struktural.

4. Pegawai yang berasal dari jenjang pendidikan Diploma (D1–D3) sebanyak 2 orang (6.06%) dan Diploma (D4) sebanyak 1 orang (3.03%), biasanya menjadi jalur karier ASN pelaksana dengan spesialisasi teknis tertentu.

Implikasi Strategis:

- Kualitas SDM Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tergolong baik, karena seluruh pegawai memiliki latar belakang pendidikan menengah ke atas, dan 60.61% pegawai sudah menyelesaikan pendidikan tinggi (S1 ke atas).
- Tingkat pendidikan tinggi membuka peluang untuk penguatan kompetensi teknis dan manajerial, terutama dalam rangka mendukung implementasi reformasi birokrasi, digitalisasi layanan publik, dan pendekatan berbasis data (evidence-based policy).

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa komposisi tingkat pendidikan ASN di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan profil yang cukup kompeten dan berpendidikan tinggi, dengan dominasi lulusan S1. Hal ini menjadi modal penting dalam mendukung peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang responsif, profesional, dan inovatif. Namun demikian, perlu disiapkan strategi peningkatan kompetensi berbasis pendidikan berkelanjutan, serta rekrutmen ASN dengan latar belakang teknis untuk menyeimbangkan kebutuhan operasional dan administratif.

4. Jumlah pegawai menurut jabatan

Berdasarkan tabel 2.1.4 di bawah, jumlah pegawai menurut jabatan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. 4 Jumlah Pegawai Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Struktural	9	27.27 %
2	Fungsional	14	42.42 %
3	Pelaksana	10	30.30 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2025

Tabel 2.1.4 menyajikan data klasifikasi pegawai berdasarkan jenis jabatan yang mereka emban, yakni jabatan struktural, fungsional, dan pelaksana. Pemahaman terhadap struktur jabatan sangat penting dalam analisis kapasitas organisasi dan perencanaan pengembangan aparatur sipil negara (ASN).

Distribusi Jabatan Pegawai:

1. Sebagian besar ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menduduki jabatan fungsional, yakni sebanyak 14 orang atau 42.42% dari total pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menempati posisi bagian penting untuk mendukung tugas berbasis kompetensi dan profesionalisme teknis tertentu, seperti perencana, analisis kebijakan, pranata komputer, dsb.

2. Jabatan pelaksana diisi oleh 10 orang (30.30%), yang kemungkinan besar bertanggung jawab terhadap tugas teknis administratif, operasional, dan pendukung kegiatan pelayanan masyarakat.
3. Jabatan Struktural yakni sebanyak 9 orang atau 27.27%, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menempati posisi dengan tanggung jawab manajerial dan pengambilan keputusan. Jabatan struktural ini umumnya terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi/Sub Bagian, dan posisi setara lainnya.

Implikasi Strategis:

- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki struktur organisasi yang cenderung *“top-heavy”*, yaitu dominasi pegawai pada jabatan struktural. Hal ini bisa menimbulkan ketidakseimbangan dalam fungsi manajerial dan pelaksana teknis apabila tidak diiringi dengan penambahan pelaksana dan fungsional.
- Ketiadaan jabatan fungsional menjadi catatan penting. Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi berbasis kompetensi, jabatan fungsional seharusnya menjadi andalan dalam pelaksanaan tugas yang memerlukan keahlian khusus dan fleksibilitas pelaksanaan.
- Perlu optimalisasi pembentukan dan pengangkatan dalam jabatan fungsional di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, baik melalui mekanisme *inpassing*, pengusulan formasi baru, maupun pengembangan kompetensi ASN yang sudah ada.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa struktur jabatan ASN di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2025 masih didominasi oleh jabatan Fungsional dengan keterwakilan pelaksana yang relatif cukup. Ke depan, strategis reformasi manajemen ASN perlu diarahkan dengan memperkuat peran jabatan fungsional sebagai motor pelaksana teknis dan inovator kebijakan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi.

5. Jumlah pegawai menurut jenis kelamin

Berdasarkan tabel 2.1.5 di bawah, jumlah pegawai menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. 5 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Laki – laki	18	54.55 %
2	Perempuan	15	45.45 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2025

Tabel 2.1.5 menyajikan distribusi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan jenis kelamin. Analisis ini penting untuk mengetahui tingkat representasi gender dalam struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sekaligus menjadi salah satu indikator dalam penerapan prinsip kesetaraan dan keadilan gender (gender equity).

Distribusi Pegawai Menurut Jenis Kelamin:

1. Sebagian besar pegawai adalah laki-laki, yakni sebanyak 18 orang atau 54.55% dari total pegawai. Ini menunjukkan bahwa laki-laki mendominasi komposisi sumber daya aparatur di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Jumlah pegawai perempuan adalah 15 orang (45.45%), yang merupakan proporsi minoritas dalam struktur organisasi saat ini.

Implikasi Strategis:

- Kesenjangan gender yang tidak signifikan masih terjadi dalam komposisi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal ini dapat berdampak pada keberagaman perspektif dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang menyentuh kepentingan perempuan, anak, dan kelompok rentan lainnya.
- Perlu adanya upaya afirmatif atau keberpihakan dalam perekrutan, mutasi, dan pengembangan karier bagi pegawai perempuan, agar representasi mereka lebih seimbang dan inklusif, tanpa mengurangi prinsip meritokrasi.
- Keterwakilan perempuan yang cukup tinggi juga menunjukkan peluang untuk mendorong pelibatan perempuan dalam jabatan strategis dan pengambilan kebijakan, yang akan memperkaya pendekatan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi dan sensitivitas sosial.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa struktur ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2025 menunjukkan dominasi

pegawai laki-laki dengan proporsi 54.55%, sementara perempuan hanya 45.45%. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang untuk mendorong kebijakan yang lebih ramah gender, serta memastikan bahwa prinsip inklusivitas dalam manajemen kepegawaian dijalankan secara bertahap dan berkelanjutan.

6. Jumlah pegawai menurut jenis kelamin dan jabatan

Berdasarkan tabel 2.1.6 di bawah, jumlah pegawai menurut jabatan dan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. 6 Jumlah Pegawai Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin

No	Jabatan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah	Persentase
1	Struktural	4	5	9	27.27 %
2	Fungsional	7	7	14	42.42 %
3	Pelaksana	7	3	10	30.30 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2025

7. Sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, ASN didukung oleh perangkat kerja yang harus tersedia dalam organisasi sesuai dengan yang tercantum dalam analisis jabatan. Hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1. 7 Data Perangkat Kerja ASN yang Dapat Mendukung Kinerja ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

No	Nama jabatan	Perangkat kerja (Sesuai Anjab ABK)	Realisasi Perangkat kerja	Keterangan
1.	Kepala Dinas	1. Printer 2. Komputer 3. Jar. Internet 4. Telepon 5. ATK 6. Kendaraan	1. Jar. internet 2. Telepon 3. ATK 4. Kend. Roda 4	
2.	Sekretaris Dinas	1. Printer 2. Komputer 3. Telepon 4. ATK 5. Kendaraan 6. Jaringan Internet	1. Printer 2. Komputer 3. Telepon 4. ATK 5. Kend. Roda 4 6. Jaringan Internet	
3.	Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan produktivitas	1. Printer 2. Komputer 3. Telepon 4. ATK	1. Printer 2. Komputer 3. Telepon 4. ATK	

No	Nama jabatan	Perangkat kerja (Sesuai Anjab ABK)	Realisasi Perangkat kerja	Keterangan
		5. Kendaraan 6. Jaringan Internet	5. Kend. Roda 4 6. Jaringan Internet	
4	Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan	1. Printer 2. Komputer 3. Jar. internet 4. Telepon 5. ATK 6. Kendaraan	1. Printer 2. Komputer 3. Jar. Internet 4. Telepon 5. ATK 6. Kend. Roda 4	
5	Kepala Bidang Hubungan Industrial	1. Internet 2. Telepon 3. Printer 4. Kendaraan	1. Internet 2. Telepon 3. Printer 4. Kend. Roda 4	
6.	Kepala Bidang Transmigrasi	1. ATK 2. Komputer/ Laptop 3. Printer 4. Internet 5. Alat transportasi 6. Perangkat Komunikasi	1. ATK 2. Komputer 3. Internet 4. Kend. Roda 4 5. Telepon	
7	Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja	1. Komputer 2. Printer 3. ATK 4. Telepon 5. Kendaraan	1. Komputer 2. Printer 3. ATK 4. Telepon 5. Kend. Roda 2	
8	Kasubag Umum	1. Komputer 2. Printer 3. ATK 4. Telepon 5. Kendaraan	1. Komputer 2. Printer 3. ATK 4. Telepon 5. Kend. Roda 2	
9	Kasubag Keuangan	1. Komputer 2. Printer 3. ATK 4. Telepon	1. Komputer 2. Printer 3. ATK 4. Telepon	

No	Nama jabatan	Perangkat kerja (Sesuai Anjab ABK)	Realisasi Perangkat kerja	Keterangan
		5. Kendaraan	5. Kend. Roda 2	
10	Kasubag Tata Usaha UPTD Balai Pelatihan Kerja	1. Internet 2. Telepon 3. Komputer 4. Printer 5. ATK 6. Kendaraan	1. Internet 2. Telepon 3. Komputer 4. Printer 5. ATK 6. Kend. Roda 2	
11	JF Perencana	1. Internet 2. Telepon 3. Komputer 4. Printer 5. ATK 6. Kendaraan	1. Internet 2. Telepon 3. Komputer 4. Printer 5. ATK 6. Kend. Roda 2	
12	JF Pengantar Kerja	1. Komputer dan Perangkatnya 2. Koneksi internet 3. ATK 4. Kendaraan roda 2	1. Laptop 2. Printer 3. Internet 4. ATK 5. Kend. Roda 2	
13	JF Instruktur	1. Komputer 2. Telepon/HP 3. Meja Kerja 4. Kursi 5. Printer 6. ATK 7. Jaringan Internet	1. Komputer 2. Telepon 3. Meja Kerja 4. Kursi 5. Printer 6. ATK 7. Internet	
14	JF Pranata Komputer	1. Komputer 2. Telepon/HP 3. Meja Kerja 4. Kursi 5. Printer 6. ATK 7. Jaringan Internet	1. Komputer 2. Telepon 3. Meja Kerja 4. Kursi 5. Printer 6. ATK 7. Internet	
15	JF Analis Kebijakan	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	
16	JF Arsiparis	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	

No	Nama jabatan	Perangkat kerja (Sesuai Anjab ABK)	Realisasi Perangkat kerja	Keterangan
17	JF Mediator	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	
18	Pengelola Perencanaan	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	
19	Penelaah Teknis Kebijakan	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	
20	Pengolah data dan informasi	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	
21	Pengadministrasi Perkantoran	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	
22	Operator layanan operasional	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	1. Seperangkat komputer 2. Telepon 3. ATK 4. Jaringan Internet	

Kesesuaian antara Perangkat Kerja Anjab-ABK dan Realisasi

Secara umum, perangkat kerja yang dibutuhkan oleh masing-masing jabatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah direalisasikan dengan cukup baik dan relatif sesuai dengan standar kebutuhan berdasarkan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Setiap pejabat struktural maupun pelaksana memiliki akses terhadap perangkat pendukung kerja utama seperti komputer/laptop, printer, jaringan internet, telepon, dan alat transportasi.

Meskipun sebagian jabatan masih belum terisi seperti Jabatan Fungsional Arsiparis, Jabatan Fungsional Mediator, Pengelola

Perencanaan, Penelaah Teknis Kebijakan, Pengolah data dan informasi, Pengadministrasi Perkantoran, Operator layanan operasional

Ketersediaan Alat Transportasi

- Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, dan Kepala Bidang masing-masing telah difasilitasi dengan kendaraan roda 4, yang relevan dengan mobilitas tinggi serta tanggung jawab koordinasi lintas sektoral.
- Kepala UPTD dan Kasubag sebagian besar menggunakan kendaraan roda 2, yang masih memadai untuk operasional wilayah, meskipun keterbatasan kapasitas angkut atau medan tertentu mungkin menjadi tantangan.

Perangkat Teknologi dan Komunikasi

- Hampir seluruh jabatan telah memiliki perangkat dasar seperti komputer/laptop dan printer.
- Koneksi internet dan telepon telah tersedia secara merata untuk seluruh jabatan, mendukung digitalisasi pelayanan dan komunikasi internal.

Jabatan Fungsional dan Pendukung

- Jabatan pelaksana seperti Jabatan Fungsional Mediator, Jabatan Fungsional Perencana, Jabatan Fungsional arsiparis dan Pengelola Barang Milik Daerah menunjukkan kecenderungan menggunakan perangkat kerja campuran, yaitu perangkat utama (komputer, printer, internet) serta perangkat pendukung ergonomis seperti meja dan kursi kerja. Ini mencerminkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan nyaman, sekaligus mendorong produktivitas pegawai.

Catatan dan Rekomendasi:

1. Usulan kebutuhan Pegawai perlu diutamakan berdasarkan rentang usia pegawai yang masuk dalam kategori *“top-heavy”*, yaitu dominasi pegawai pada jabatan struktural. Hal ini bisa menimbulkan ketidakseimbangan dalam fungsi manajerial dan pelaksana teknis apabila tidak diiringi dengan penambahan pelaksana dan fungsional.
2. Kesesuaian Alat Kerja perlu dipertahankan dan dievaluasi berkala sesuai dengan perkembangan tugas, teknologi baru, serta beban kerja yang meningkat.
3. Optimalisasi pemanfaatan perangkat kerja, seperti printer bersama atau jaringan internet bersama, bisa menjadi pendekatan efisien pada kondisi keterbatasan anggaran.

4. Usulan peningkatan alat kerja berbasis fungsi, terutama untuk pelaksana teknis dan jabatan fungsional di masa depan, perlu disiapkan agar Ketenagakerjaan serta Transmigrasi semakin responsif dan modern.
5. Pemetaan kebutuhan berbasis digitalisasi, seperti perangkat konferensi daring, scanner, dan sistem manajemen dokumen elektronik juga perlu dipertimbangkan dalam perencanaan pengadaan ke depan.

Dengan demikian dapat disimpulkan pemenuhan perangkat kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara umum telah memenuhi standar minimal Anjab–AKB. Realisasi perangkat kerja telah mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan, meskipun evaluasi rutin dan penyelarasan dengan teknologi terkini sangat disarankan untuk menjaga efisiensi dan kualitas pelayanan ketenagakerjaan serta ketransmigrasian.

C. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Sebagai unit kerja pemerintahan yang berada di garis terdepan dalam menjembatani hubungan antara pemerintah daerah dengan masyarakat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan Pelayanan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang cepat, tepat, dan akuntabel. Selama periode 5 tahun terakhir, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui perbaikan proses administratif, peningkatan kapasitas aparatur, serta penyederhanaan alur pelayanan. Komitmen ini dilandasi oleh semangat reformasi birokrasi dan dorongan untuk menghadirkan layanan pemerintahan yang semakin dekat dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Pelayanan yang menjadi fokus utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi layanan Kartu Pencari Kerja (AK I), penempatan tenaga kerja ke luar negeri (magang dan pekerja migran), penempatan tenaga kerja antar daerah, Pelatihan kewirausahaan, serta pelatihan Kompetensi Pencari kerja maupun Tenaga Kerja.

Berikut disajikan Tabel Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama kurun waktu Tahun 2020 hingga 2024. Data ini menjadi evaluasi sekaligus dasar perumusan strategi peningkatan pelayanan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029.

Tabel 2.1. 8 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

NO	INDIKATOR	TARGET SPM	TARGET IKK	TARGET SDGs	TARGET RENCANA STRATEGIS SKPD					REALISASI				
					TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Presentase Pencari Kerja yang Terdaftar dan Ditempatkan				-	-	20	20	20	-	-	39,86	43,49	47,79
2	Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3	Jumlah Transmigran yang Ditempatkan				61	66	71	76	81	57	76	76	76	78
4	Zona Integritas Perangkat Daerah				-	-	-	80	85	-	-	-	56,05	80,53

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, diolah

Tabel diatas menunjukan tren yang cukup positif dalam periode tahun 2020 hingga 2024, dengan kecenderungan peningkatan realisasi capaian dari tahun ke tahun.

1. Perbandingan Target dan Realisasi Presentase Pencari Kerja yang Terdaftar dan Ditempatkan

- Pada tahun 2020 dan tahun 2021, target Presentase Pencari Kerja yang Terdaftar dan Ditempatkan tidak dihitung, yang menjadi inikator adalah angka tingkat pengangguran terbuka yang menjadi indikator makro kabupaten.
- Pada tahun 2022, target Presentase Pencari Kerja yang Terdaftar dan Ditempatkan ditetapkan sebesar 20%, namun realisasi meningkat yakni 39,86%, menunjukkan adanya tantangan awal dalam pencapaian standar pelayanan.
- Tahun 2023 dan 2024 mengalami progres yang konsisten, dengan realisasi masing-masing 43,49% dan 47,79% yang berarti melampaui target tahunan.

2. Perbandingan target dan realisasi Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- Pada tahun 2020 s/d 2024, target Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditetapkan sebesar 100 %, dengan realisasi 100 % dari tahun 2020 s/d 2024

3. Perbandingan target dan realisasi Jumlah Transmigran yang Ditempatkan

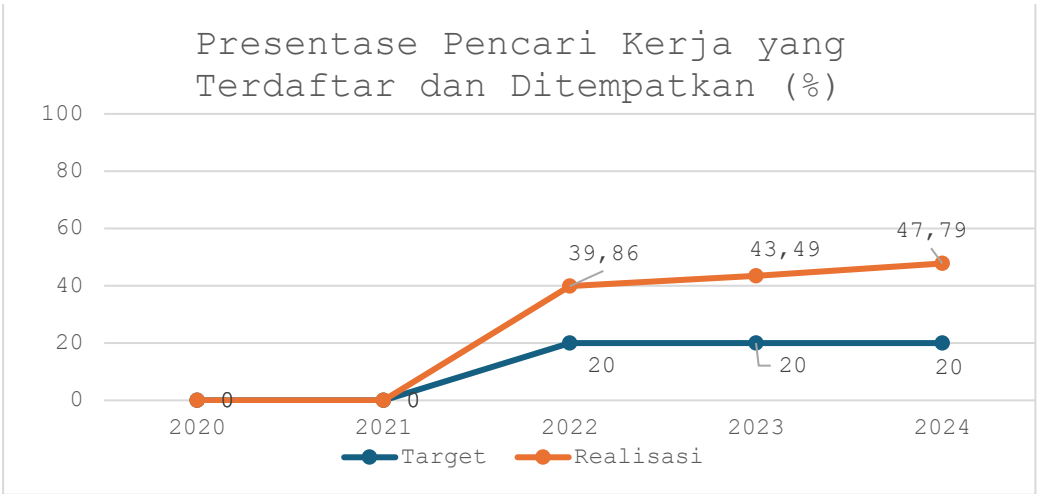
- Pada tahun 2020, target Jumlah Transmigran yang Ditempatkan sebanyak 61 kk, dengan realisasinya turun menjadi 57 kk, disebabkan tidak ada kuota yang diberikan oleh kementrian transmigrasi.
- Pada tahun 2021, target Jumlah Transmigran yang Ditempatkan sebanyak 66 kk, dengan realisasinya meningkat menjadi 76 kk.
- Pada tahun 2022, target Jumlah Transmigran yang Ditempatkan sebanyak 71 kk, dengan realisasinya meningkat menjadi 76 kk.
- Pada tahun 2023, target Jumlah Transmigran yang Ditempatkan sebanyak 76 kk, dengan realisasinya 100% dari 76 kk.
- Pada tahun 2024, target Jumlah Transmigran yang Ditempatkan sebanyak 81 kk, dengan realisasinya menurun menjadi 78 kk.

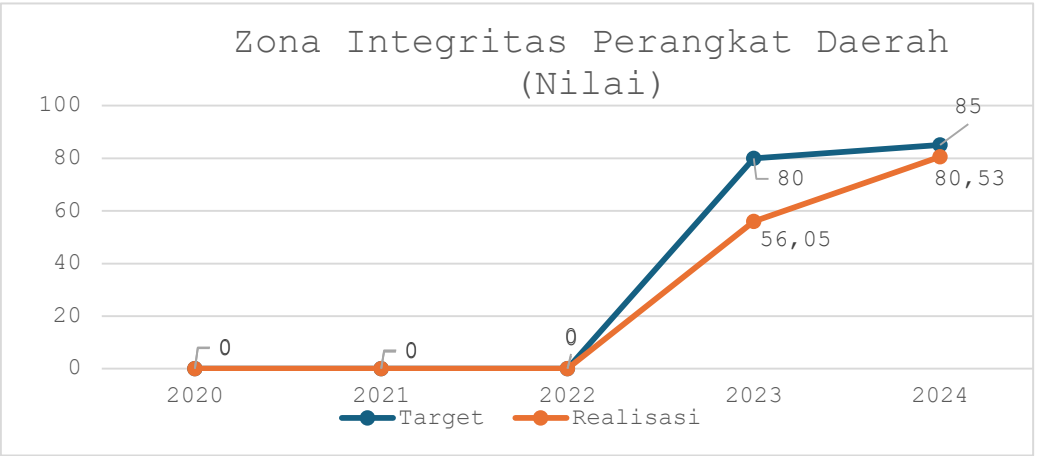
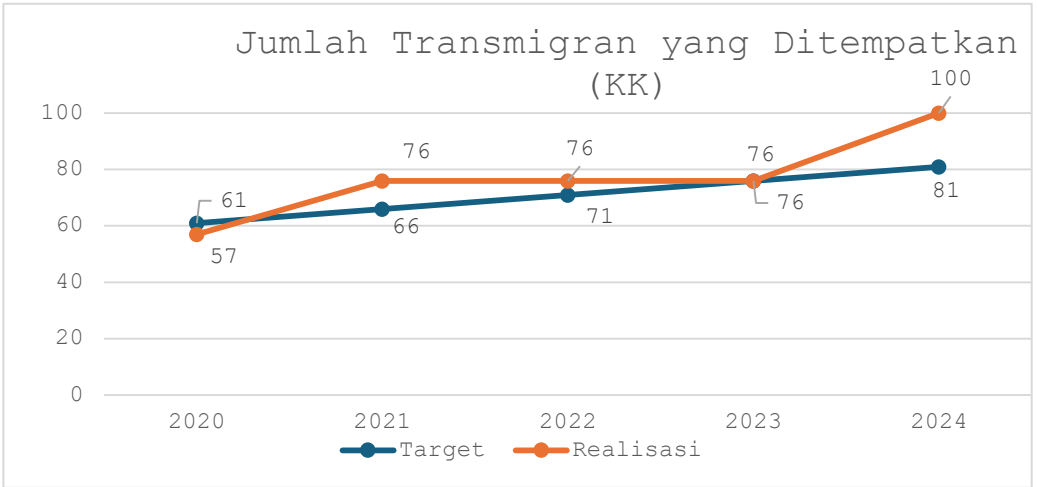
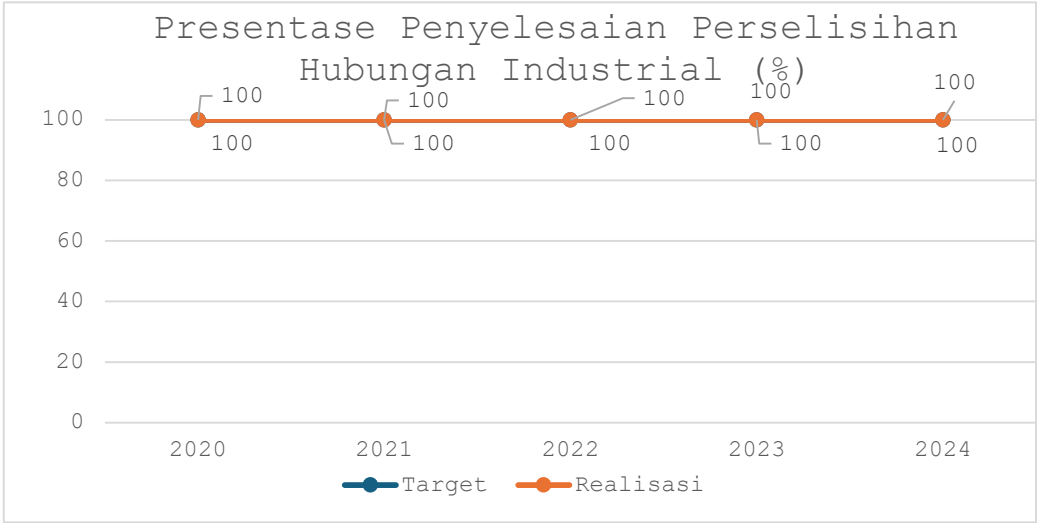
4. Perbandingan target dan realisasi Zona Integritas Perangkat Daerah

- Pada tahun 2020 s/d 2022, indikatornya adalah Pembangunan Reformasi Birokrasi
- Pada tahun 2023, target Zona Integritas Perangkat Daerah 80, dengan realisasinya menurun 57,2
- Pada tahun 2024, target Zona Integritas Perangkat Daerah 85, dengan realisasi 80,53 apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya capaian meningkat dari 56,05 tetapi apabila melihat target capaian tahun 2024 adalah menurun

Secara umum, dari lima tahun capaian, empat tahun berhasil memenuhi atau mendekati target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis, yang mencerminkan konsistensi dan perbaikan kinerja di tingkat kabupaten.

Grafik 2. *SEQ Grafik_2. * ARABIC 1 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi*





Berdasarkan grafik 2.1. tersebut, Secara umum, capaian indikator kinerja pada periode 2020–2024 menunjukkan perkembangan yang positif. Skor Pola Pangan Harapan terus meningkat mendekati target, mencerminkan peningkatan Presentase Pencari Kerja yang Terdaftar dan Ditempatkan. Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada periode 2020 – 2024 target dan capaian adalah 100%. Jumlah Transmigran yang

Ditempatkan mengalami peningkatan melampaui target pada 2021. Sementara itu, Zona Integritas Perangkat Daerah mengalami peningkatan signifikan, menandakan penguatan tata kelola dan budaya kerja aparatur mulai memberikan hasil nyata. Meski demikian, masih terdapat ruang pembenahan dalam aspek infrastruktur dan penyediaan layanan inklusif.

D. Kelompok Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kelompok sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah seluruh masyarakat yang berdomisili di wilayah kabupaten sumedang, baik perorangan maupun kelompok, yang memiliki kebutuhan untuk memperoleh Ketenagakerjaan serta Transmigrasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kelompok sasaran ini meliputi berbagai lapisan masyarakat dengan latar belakang sosial, ekonomi, dan demografi yang beragam, seperti warga yang memerlukan kartu pencari kerja (AK1), pelatihan kerja, informasi pasar kerja, Jaminan sosial tenaga kerja, transmigrasi serta pelayanan sosial lainnya.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Perumusan isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sebagai OPD, dilakukan berdasarkan tugas dan fungsi sesuai dengan pelayanan yang diberikan menurut peraturan perundang-undangan. Dalam perumusan isu-isu tersebut akan dimulai dari tahapan identifikasi permasalahan pelayanan tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Sumedang, selanjutnya dilakukan telaahan terhadap visi, misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dalam RPJMD Kabupaten Sumedang periode 2025-2029 sebagai dasar pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kedepan, serta Telaahan terhadap instansi vertikal yang memiliki tugas dan kewenangan sesuai sasaran strategis Rencana Strategisnya.

Permasalahan yang dihadapi tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana, tetapi juga mencakup aspek pemerataan akses, kecepatan respons, dan keberlanjutan inovasi layanan. Di tengah dinamika perubahan lingkungan strategis baik di tingkat global, nasional, maupun regional, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituntut mampu mengantisipasi tantangan serta memanfaatkan peluang untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil identifikasi dan analisis, arah fokus perbaikan ke depan akan mengerucut pada Pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif, dalam konteks ini peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja

serta perluasan lapangan pekerjaan menjadi elemen kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan. Dengan memanfaatkan potensi lokal, mengembangkan sumber daya manusia, dan menjalin kolaborasi dengan berbagai pihak. Fokus inilah yang akan menjadi isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada periode perencanaan 2025–2029.

A. Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dalam upaya mewujudkan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang berkualitas dan inklusif, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih menghadapi sejumlah permasalahan yang menjadi tantangan strategis selama periode perencanaan 2025–2029. Permasalahan ini merupakan hasil identifikasi dari berbagai sumber, termasuk evaluasi capaian kinerja, penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat, serta analisis terhadap isu-isu strategis baik dari aspek lokal maupun nasional dan global. Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur

Salah satu permasalahan utama yang masih dihadapi adalah kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang belum optimal dan kuantitas yang tidak mencukupi. diperlukan penambahan pegawai ASN dan peningkatan kompetensi dalam memberikan pelayanan yang responsif, inklusif, dan berbasis kebutuhan masyarakat. Hal ini menjadi penghambat dalam pencapaian target Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang efektif dan efisien.

2. Sarana dan Prasarana Ketenagakerjaan serta Transmigrasi

Permasalahan lainnya adalah belum representatifnya sarana dan prasarana Ketenagakerjaan serta Transmigrasi. Berdasarkan hasil observasi dan evaluasi internal, fasilitas pelayanan yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi saat ini masih belum memenuhi prinsip pelayanan ramah. Belum tersedianya ruang ramah anak, ruang disabilitas, ruang lansia, serta ruang laktasi, menjadi indikasi bahwa standar pelayanan yang inklusif belum sepenuhnya diimplementasikan. Selain itu, ruang pelayanan secara umum masih terbatas dari segi kenyamanan dan aksesibilitas.

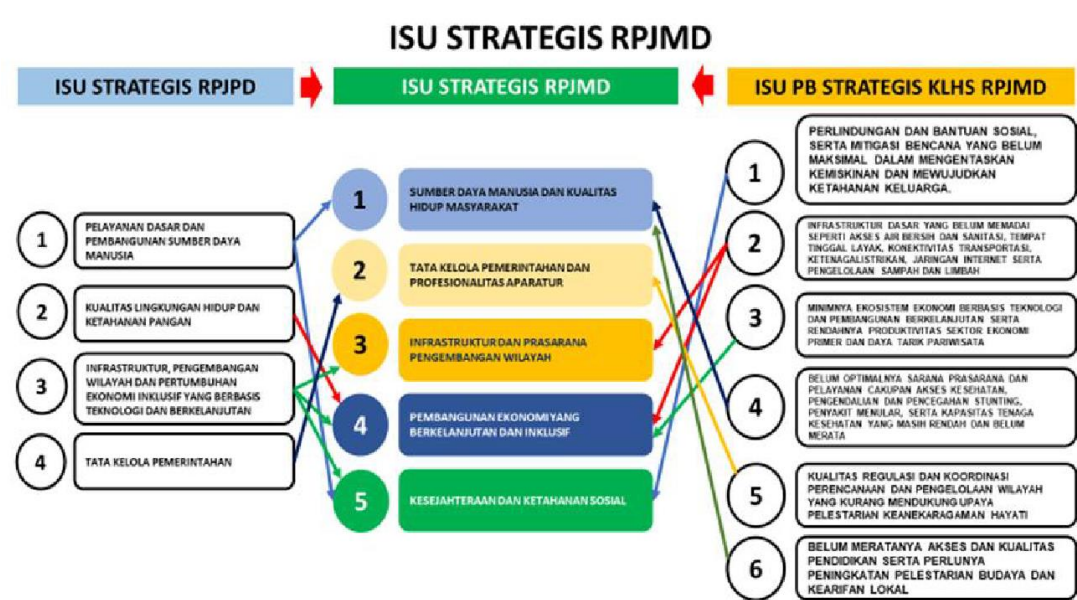
3. Aksesibilitas Ketenagakerjaan serta Transmigrasi

Dari sisi akses Ketenagakerjaan serta Transmigrasi kesenjangan masih terjadi, terutama bagi masyarakat yang berada di wilayah yang jauh dari Mall Ketenagakerjaan serta Transmigrasi. Ketimpangan ini berdampak

pada rendahnya efektivitas jangkauan layanan serta menimbulkan ketidakpuasan bagi sebagian masyarakat.

Dengan demikian, isu strategis utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang berkualitas dan inklusif, baik dari aspek sumber daya manusia, infrastruktur pelayanan, maupun pemerataan akses pelayanan dasar. Permasalahan ini harus menjadi prioritas dalam perumusan strategi dan program kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada periode 2025–2029, guna menjamin pelayanan yang adil, merata, dan berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat.

Grafik 2. 2 Peta Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



B. Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dalam rangka mewujudkan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang efektif, inklusif, dan berkelanjutan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menghadapi sejumlah isu strategis yang perlu dijadikan fokus utama dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan lima tahun ke depan. Isu strategis ini disusun dengan mempertimbangkan hasil analisis terhadap kondisi pelayanan saat ini, potensi daerah, permasalahan internal perangkat daerah, isu pembangunan berkelanjutan (KLHS), serta dinamika lingkungan strategis baik global, nasional, maupun regional.

Selain isu strategis terkait Ketenagakerjaan serta Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga dihadapkan pada isu strategis daerah lainnya. Karena pada prinsipnya isu strategis daerah Kabupaten Sumedang dirumuskan dari permasalahan-permasalahan yang terdapat di seluruh wilayah Kabupaten sumedang, Oleh karena itu dalam Rencana Strategis ini,

isu strategis Kabupaten Sumedang juga dimuat untuk merumuskan Isu Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggunakan teknik perumusan yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2.2. 1 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS RPJMD YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD				ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL (Provinsi Jawa Barat)	LOKAL (Kabupaten Sumedang)	
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8
Potensi besar dalam mengembangkan sektor industri kecil dan menengah yang berkelanjutan, serta pelatihan keterampilan berbasis teknologi dan digital	Keterbatasan keterampilan tenaga kerja di sektor formal, terutama bagi penduduk yang tinggal di daerah pedesaan, yang mengurangi daya saing tenaga kerja Sumedang di pasar global	Pengembangan pelatihan yang berbasis pada teknologi hijau dan sumber daya alam lokal untuk menciptakan tenaga kerja yang adaptif terhadap perkembangan industri masa depan	Perkembangan teknologi yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan baru dan adaptif	Proses industrialisasi yang membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian tinggi dalam bidang manufaktur dan teknologi	Keterbatasan kesempatan kerja di daerah pedesaan yang mendorong urbanisasi.	Pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif	Peningkatan kompetensi calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
							Optimalisasi informasi pasar kerja
							Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan
							Memperkuat koordinasi dan kolaborasi dengan kementerian terkait dalam hal penentuan alokasi kuota penempatan transmigrasi

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, diolah

Berdasarkan hasil identifikasi potensi daerah yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, diketahui bahwa Program pelatihan yang disediakan oleh LPK swasta masyarakat belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, Masih kurangnya tenaga SDM instruktur BLK yang berkompeten, masih adanya permasalahan hubungan antara pekerja dengan pengusaha masih rendahnya kualitas dan kuantitas fasilitas komunikasi antara pekerja dengan pengusaha, kurangnya tenaga fungsional mediator hubungan industrial Kurangnya pemahaman pengusaha terhadap hak hak pekerja, jumlah kesempatan kerja yang tersedia tidak seimbang dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Oleh karena itu, isu strategis Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi dirumuskan sebagai Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja serta Perluasan Lapangan Pekerjaan guna mendukung Pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif di Kabupaten Sumedang.

Isu strategis ini akan menjadi fondasi utama dalam merumuskan tujuan, sasaran, arah kebijakan, serta program dan kegiatan prioritas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada periode perencanaan mendatang. Penanganan isu ini secara konsisten akan menjadi kunci dalam mewujudkan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang responsif, inklusif, dan berdaya saing.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini memuat rumusan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi landasan dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Rencana Strategis) tahun 2025–2029. Perumusan komponen ini merupakan tindak lanjut dari hasil identifikasi permasalahan dan isu strategis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, khususnya terkait upaya peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan serta ketransmigrasian yang inklusif sebagai fokus pembangunan lima tahun ke depan.

Tujuan dan sasaran disusun untuk memberikan gambaran capaian yang ingin diraih secara terukur, baik dalam bentuk peningkatan kinerja pelayanan maupun penguatan kapasitas penyelenggaraan pemerintahan. Strategi ditetapkan sebagai pendekatan menyeluruh untuk mencapai sasaran tersebut, sedangkan arah kebijakan berfungsi sebagai panduan operasional yang mengarahkan pelaksanaan program dan kegiatan agar konsisten dengan visi, misi, dan prioritas pembangunan daerah.

Dengan perencanaan yang terintegrasi dan berbasis pada data, diharapkan seluruh perangkat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat bergerak secara sinergis dalam Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, sejahtera serta transmigrasi yang berkelanjutan.

3.1 Tujuan

Tujuan pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam periode 2025–2029 secara strategis diarahkan untuk menjawab tantangan dan kebutuhan masyarakat, sekaligus selaras dengan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2025-2029 dan kebijakan nasional. Terdapat Dua tujuan utama yang hendak dicapai:

1. Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Daerah berbasis Inovasi dan Teknologi.
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Pemerintah Daerah.

3.2 Sasaran

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan, sasaran pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dirumuskan sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kompetensi dan Penempatan Tenaga Kerja.
2. Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan.
3. Meningkatnya Jumlah Transmigran Yang ditempatkan.
4. Meningkatnya Kapasitas dan Kapabilitas Internal Perangkat Daerah.

3.3 Strategi

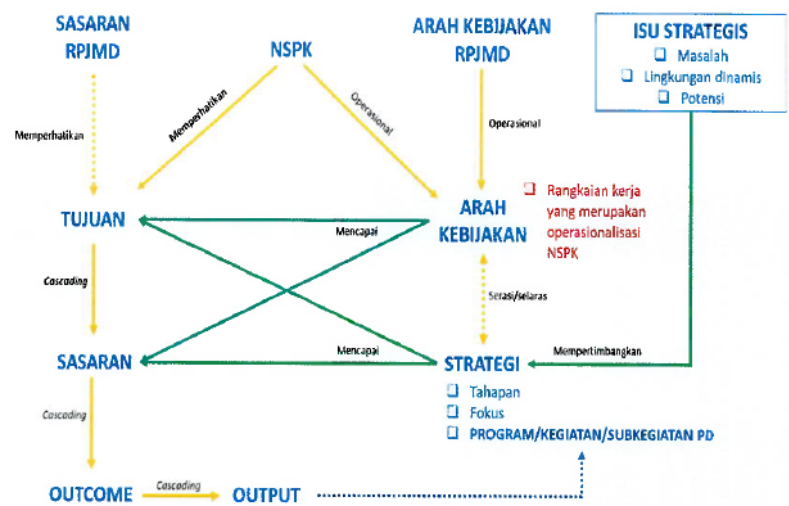
Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparaturnya maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting.

3.4 Arah Kebijakan

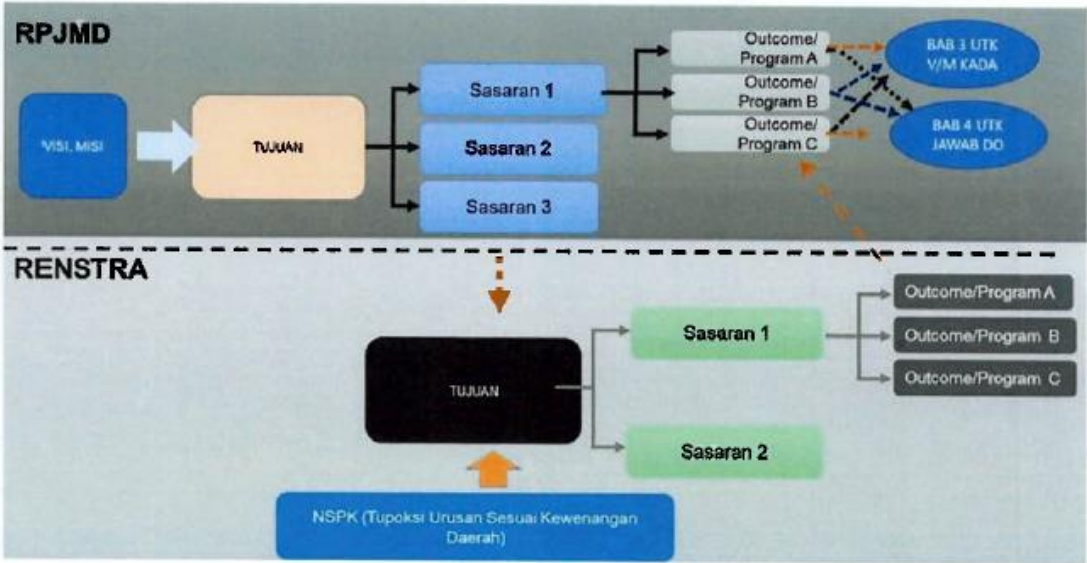
Untuk merealisasikan strategi yang telah ditetapkan, arah kebijakan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2025–2029 difokuskan pada beberapa kebijakan utama berikut:

- 1. Peningkatan kualifikasi angkatan kerja terus diupayakan agar sesuai dengan kebutuhan industri
- 2. peningkatan kompetensi instruktur untuk hasil pelatihan yang lebih optimal
- 3. Peningkatan kompetensi tenaga kerja dengan integrasi dan kolaborasi antar mitra kerja
- 4. Peningkatan kompetensi transmigran lokal dan calon transmigran yang akan ditempatkan
- 5. Memperkuat kolaborasi antar mitra kerja agar lebih terintegrasi
- 6. Peningkatan peran dunia akademisi dalam hal penambahan kurikulum yang mendukung peningkatan kompetensi
- 7. Peningkatan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal

Gambar 3. SEQ Gambar_3. * ARABIC 1 Konsep Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Gambar 3. SEQ Gambar_3. * ARABIC 2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Tabel 3. 1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Tabel 3.3 Aplikasi SIPD Rencana Strategis)

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
2.07.3.32.0.00.02.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi											
- Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Pemerintahan Daerah - Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Daerah berbasis Inovasi dan Teknologi	- Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Daerah berbasis Inovasi dan Teknologi - Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Pemerintah Daerah		Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	6,16	6.16-6.70	5.41-5.41	5.18-5.56	5.14-5.59	5.09-5.62	5.02-5.37	
			Nilai Skor LPPD Kabupaten (Skor)	3,64	3,647	3,648	3,649	3,650	3,651	3,652	
		Meningkatnya Kompetensi dan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota (%)	47,79	49	51	53	55	57	59	
			Persentase Peserta Pelatihan yang mendapatkan	100	100	100	100	100	100	100	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERA NGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
			sertifikat Kompetensi (%)								
		Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) (%)	4,57	5	5,50	6	6,50	7	7,50	
		Meningkatny a Jumlah Transmigran Yang ditempatkan	Jumlah Transmigran yang Ditempatkan dan Difasilitasi (KK)	78	81	84	87	90	93	96	
		Meningkatny a Kapasitas dan Kapabilitas Internal	Zona Integritas Perangkat Daerah (Nilai)	80,53	82,5	83	83,5	84	84,5	85	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERA NGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
		Perangkat Daerah									

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa arah pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengacu pada penjabaran NSPK dan sasaran RPJMD Kabupaten Sumedang, yang fokus Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah berbasis Inovasi dan Teknologi serta meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan Pemerintah Daerah.

Tujuan pertama adalah Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah berbasis Inovasi dan Teknologi. Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran ini adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), dengan tren target yang terus mengalami penurunan secara bertahap dari tahun ke tahun. Target TPT ditetapkan sebesar 6.16% - 6.70% pada tahun 2025, menjadi 5.4%¹ - 5.41% pada tahun 2026, pada tahun 2027 5.18% - 5.56%, pada tahun 2028 5.14% - 5.59%, pada tahun 2029 5.09% - 5.62%, dan 5.02% - 5.37% pada tahun 2030. Penurunan ini mencerminkan komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka Di Kabupaten Sumedang.

Tujuan kedua adalah meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan Pemerintah Daerah, Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran ini adalah Zona Integritas Perangkat Daerah, dengan tren target yang terus meningkat secara bertahap dari tahun ke tahun. Target Zona Integritas Perangkat Daerah sebesar 82,5 pada tahun 2025, menjadi 83 pada tahun 2026, pada tahun 2027 83,5, pada tahun 2028 sebesar 84, pada tahun 2029 84,5 dan 85 pada tahun 2030.

Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan adanya kesinambungan antara tujuan, sasaran, indikator, dan target kinerja yang terukur, guna mendukung tercapainya Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang berkualitas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tabel 3. 2 Penahapan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pemantapan (Konsolidasi) Infrastruktur dan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya saing.	Peningkatan Kualitas Infrastruktur Dan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing	Optimalisasi (Optimasi) Pertumbuhan Produktivitas Sektor Ekonomi Primer Dan Sekunder	Akselerasi (Percepatan) Pembangunan Daerah Berkelanjutan	Perwujudan Sumedang Simpati Semakin Maju
• Peningkatan kualitas SDM (Pendidikan, kesehatan, dan keterampilan dll)	• Peningkatan kualitas SDM (Pendidikan, kesehatan, dan keterampilan	• Hilirisasi industri	• (Peningkatan Produktifitas Pertanian, perikanan dan peternakan,Peningkata n Industri pengolahan didukung penguatan Usaha Mikro Kecil dan ekonomi kreatif serta sektor konstruksi	
• Kualitas dan daya saing tenaga kerja serta Perluasan lapangan pekerjaan		• Peningkatan Industri pengolahan didukung penguatan Usaha Mikro Kecil dan ekonomi kreatif serta sektor konstruksi	• Hilirisasi industry	

Berdasarkan Tabel 3.2, strategi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan serta ketransmigrasian disusun secara bertahap melalui lima fase yang terencana dan berkesinambungan. Penahapan ini dirancang untuk memastikan setiap tahap pembangunan memiliki fokus dan target yang terukur sehingga arah kebijakan dapat berjalan selaras dengan tujuan pembangunan daerah secara menyeluruh.

Tahap I (2026) merupakan tahap Pemantapan (Konsolidasi) Infrastruktur dan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya saing, Peningkatan kualitas SDM (Pendidikan, kesehatan, dan keterampilan dll), serta Kualitas dan daya saing tenaga kerja serta Perluasan lapangan pekerjaan .

Tahap II (2027) diarahkan pada Peningkatan pelayanan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi , yang menitikberatkan pada penguatan kualitas output layanan melalui Peningkatan Kualitas Infrastruktur Dan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing dan Peningkatan kualitas SDM (Pendidikan, kesehatan, dan keterampilan.

Tahap III (2028) berfokus pada Optimalisasi Ketenagakerjaan serta Transmigrasi , dengan menekankan pada Optimalisasi (Optimasi) Pertumbuhan Produktivitas Sektor Ekonomi Primer Dan Sekunder, Hilirisasi industri serta, Peningkatan Industri pengolahan didukung penguatan Usaha Mikro Kecil dan ekonomi kreatif serta sektor konstruksi .

Tahap IV (2029) merupakan tahap Akselerasi Ketenagakerjaan serta Transmigrasi , yaitu Akselerasi (Percepatan) Pembangunan Daerah Berkelanjutan, Peningkatan Produktifitas Pertanian, perikanan dan peternakan,Peningkatan Industri pengolahan didukung penguatan Usaha Mikro Kecil dan ekonomi kreatif serta sektor konstruksi dan Hilirisasi industry jilid 2.

Tahap V (2030) menjadi fase puncak, yaitu Perwujudan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi. Pada tahap ini, seluruh program mendukung Perwujudan Sumedang Simpati Semakin Maju.

Dengan penahapan yang sistematis ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkomitmen untuk mewujudkan visi “ ***Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Produktif, Sejahtera Serta Transmigrasi yang Berkelanjutan***”.

Tabel 3. 3 Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif	Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada usia produktif melalui upskilling maupun reskilling	1. Peningkatan kualifikasi angkatan kerja terus diupayakan agar sesuai dengan kebutuhan industri	
			2. Peningkatan kompetensi instruktur untuk hasil pelatihan yang lebih optimal	
			3. Peningkatan kompetensi tenaga kerja dengan integrasi dan kolaborasi antar mitra kerja	
			4. Peningkatan kompetensi transmigran lokal dan calon transmigran yang akan ditempatkan	
		Penguatan Pelatihan vokasi berbasis kondisi lokal, potensi, dan keunggulan daerah, serta meningkatkan keterkaitannya dengan dunia usaha dan dunia industri	5. Memperkuat kolaborasi antar mitra kerja agar lebih terintegrasi	
			6. Peningkatan peran dunia akademisi dalam hal penambahan kurikulum yang mendukung peningkatan kompetensi	
			7. Peningkatan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal	
		Peningkatan Cakupan Jaminan Perlindungan Ketenagakerjaan		

Tabel ini menunjukkan bagaimana arah kebijakan di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten dioperasionalkan ke dalam rencana strategis (Rencana Strategis) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara sistematis dan terukur. Matriks pada tabel menguraikan benang merah keterkaitan antara Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK), arah kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), hingga turunan kebijakan spesifik pada tingkat kabupaten.

1. Peningkatan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi dalam mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, sejahtera serta transmigrasi yang berkelanjutan NSPK pertama memprioritaskan Pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif melalui arah kebijakan RPJMD yaitu : Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada usia produktif melalui upskilling maupun reskilling; Penguatan Pelatihan vokasi berbasis kondisi lokal, potensi, dan keunggulan daerah, serta meningkatkan keterkaitannya dengan dunia usaha dan dunia industri serta Peningkatan Cakupan Jaminan Perlindungan Ketenagakerjaan. Hal ini kemudian dijabarkan ke dalam arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berupa:

- Peningkatan kualifikasi angkatan kerja terus diupayakan agar sesuai dengan kebutuhan industri
- Peningkatan kompetensi instruktur untuk hasil pelatihan yang lebih optimal
- Peningkatan kompetensi tenaga kerja dengan integrasi dan kolaborasi antar mitra kerja
- Peningkatan kompetensi transmigran lokal dan calon transmigran yang akan ditempatkan
- Memperkuat kolaborasi antar mitra kerja agar lebih terintegrasi
- Peningkatan peran dunia akademisi dalam hal penambahan kurikulum yang mendukung peningkatan kompetensi
- Peningkatan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal

Peningkatan kualifikasi angkatan kerja merupakan langkah strategis untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan industri modern. Dukungan dari semua pihak, pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan, sangat penting dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang sehat dan produktif.

Instruktur yang kompeten adalah fondasi dari pelatihan yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi instruktur harus menjadi prioritas dalam sistem pelatihan kerja. Investasi dalam pelatihan instruktur akan

berdampak langsung pada kesiapan tenaga kerja dan daya saing industri secara keseluruhan.

Peningkatan kompetensi tenaga kerja tidak bisa berjalan sendiri. Diperlukan integrasi dan kolaborasi antar mitra kerja yang kuat dan berkelanjutan agar pelatihan lebih tepat sasaran, efisien, dan berdampak nyata. Dengan kerja sama yang solid, tenaga kerja akan lebih siap menghadapi persaingan global dan revolusi industri yang terus berkembang.

Peningkatan kompetensi bagi transmigran lokal dan calon transmigran sangat penting untuk menjamin keberhasilan program transmigrasi. Pelatihan yang tepat, pendampingan yang berkelanjutan, serta kolaborasi antarpihak akan mendorong terciptanya masyarakat mandiri, produktif, dan harmonis di kawasan transmigrasi.

Kolaborasi antar mitra kerja yang kuat dan terintegrasi adalah kunci sukses dalam membangun ekosistem ketenagakerjaan yang efektif dan berkelanjutan. Dengan sinergi yang baik, semua pihak dapat saling melengkapi untuk menciptakan program yang berdampak nyata dalam peningkatan kompetensi dan penyerapan tenaga kerja.

Dunia akademisi memiliki peran kunci dalam menyiapkan Sumber Daya Manusia yang kompeten melalui pengembangan kurikulum yang relevan dan adaptif. Dengan memperkuat kolaborasi antara akademisi dan dunia industri serta menyesuaikan isi kurikulum terhadap kebutuhan zaman, institusi pendidikan dapat mencetak lulusan yang siap kerja, siap berinovasi, dan siap bersaing secara global.

Perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal adalah kebutuhan mendesak untuk menciptakan keadilan sosial dan ketahanan ekonomi nasional. Dengan memperluas akses, menyederhanakan sistem, dan membangun kolaborasi lintas sektor, pekerja informal dapat merasakan manfaat perlindungan yang sama seperti pekerja formal.

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Program dan kegiatan Perangkat Daerah serta pendanaan daerah merupakan langkah teknokratis dalam menerjemahkan berbagai analisis dan metodologi perumusan sebelumnya ke dalam penyusunan program/kegiatan dan sub kegiatan. Sesuai arsitektur perencanaan yang memisahkan antara aspek strategis dan operasional, program dan kegiatan dipisahkan pula menjadi 2 (dua) yaitu program/kegiatan untuk perencanaan strategis dan program/kegiatan untuk perencanaan operasional. Dalam hal program/kegiatan didalamnya menjadi strategis maka perencanaan, pengendalian, dan evaluasi yang dilakukan lebih tinggi intensitasnya dibanding yang operasional. Begitu pula dalam penganggarannya, harus diprioritaskan terlebih dahulu. Hal ini karena urusan yang bersifat strategis ditetapkan temanya karena memiliki pengaruh yang sangat luas dan urgent untuk diselenggarakannya sangat tinggi, yang selanjutnya disebut dengan program/kegiatan pembangunan daerah. Program / kegiatan baik strategis maupun operasional, kinerjanya merupakan tanggung jawab Kepala Perangkat Daerah.

Seiring dengan terbitnya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 maka Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Tahun 2025-2029 telah dilakukan penyusunan program prioritas pembangunan dan arah kebijakan daerah dengan kebijakan Pusat dan Daerah sesuai yang tertuang dalam dokumen RPJMN dan RPJMD, hal ini dilakukan dalam rangka mendukung program-program prioritas nasional di daerah. Pada akhirnya, dilakukan penyesuaian dan penyelarasan terhadap Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Tahun 2025 – 2029.

4.1. Teknik Merumuskan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Perumusan program, kegiatan, dan sub kegiatan dalam Rencana Strategis (Rencana Strategis) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025–2029 dilakukan melalui pendekatan yang sistematis, partisipatif, dan berbasis pada analisis permasalahan serta potensi yang dimiliki wilayah. Proses ini mengacu pada ketentuan perundang-undangan, khususnya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyusunan Dokumen

Perencanaan Perangkat Daerah, serta mengintegrasikan dokumen perencanaan daerah lainnya seperti RPJPD, RPJMD, dan Rencana Strategis Perangkat Daerah terkait.

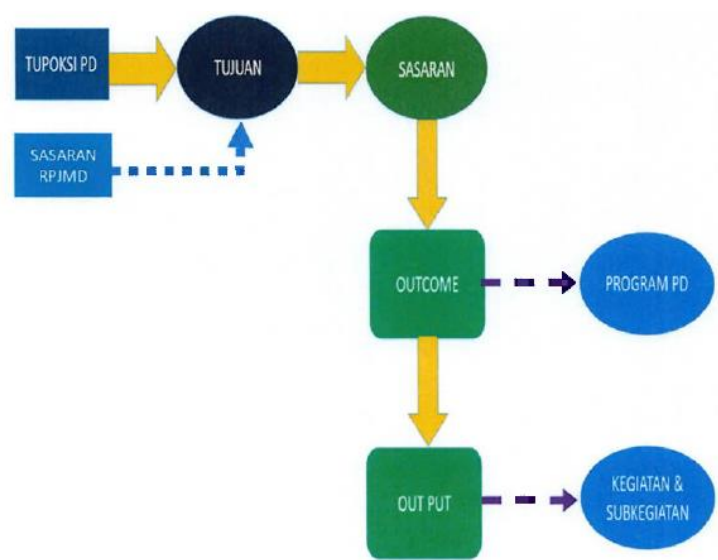
Langkah pertama adalah identifikasi kebutuhan dan permasalahan berdasarkan evaluasi capaian kinerja periode sebelumnya, analisis indikator Ketenagakerjaan serta Transmigrasi, serta masukan dari pemangku kepentingan melalui forum konsultasi publik, musrenbang, dan koordinasi lintas sektor. Tahap ini memastikan bahwa perumusan program benar-benar menjawab isu strategis yang telah ditetapkan, yaitu **Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan**.

Selanjutnya dilakukan penyelarasan prioritas program dengan arah kebijakan nasional, provinsi, dan kabupaten, termasuk integrasi agenda global seperti Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Penyelarasan ini menjamin relevansi dan kesinambungan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mendukung target pembangunan daerah.

Perumusan kegiatan dan sub kegiatan dilakukan dengan memperhatikan prinsip efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan keberlanjutan. Setiap kegiatan dirancang memiliki indikator kinerja yang jelas, target terukur, sumber pembiayaan yang realistis, serta rencana pelaksanaan yang dapat dimonitor dan dievaluasi secara periodik.

Dengan teknik ini, diharapkan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama periode 2025 – 2029 tidak hanya mampu meningkatkan kinerja Ketenagakerjaan serta Transmigrasi, tetapi juga memberdayakan masyarakat, serta memperkuat koordinasi dengan stakeholder terkait.

Gambar 4. SEQ Gambar_4. * ARABIC 1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Kerangka perumusan program, kegiatan, dan sub kegiatan pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disusun untuk memastikan adanya keterkaitan yang logis dan sistematis antara tugas pokok dan fungsi perangkat daerah (Tupoksi PD) dengan hasil pembangunan yang ingin dicapai.

Diagram pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa proses perumusan dimulai dari Tupoksi PD serta sasaran RPJMD yang menjadi landasan utama. Dari dasar ini, dirumuskan tujuan yang akan dicapai selama periode perencanaan. Tujuan ini kemudian diturunkan menjadi sasaran, yang bersifat lebih spesifik dan terukur, sehingga memudahkan dalam pengendalian dan evaluasi.

Sasaran tersebut diarahkan untuk menghasilkan outcome, yakni dampak nyata yang diharapkan dari pelaksanaan program. Outcome menjadi titik hubung yang krusial karena dari sini ditentukan program perangkat daerah yang relevan dan mendukung pencapaian sasaran strategis.

Program perangkat daerah kemudian diuraikan lebih lanjut menjadi kegiatan dan sub kegiatan, yang menghasilkan output sebagai produk atau layanan yang secara langsung diterima masyarakat. Hubungan antara outcome dan output menggambarkan kesinambungan logis antara dampak pembangunan dengan hasil konkret di lapangan.

Alur ini juga menunjukkan adanya penyelarasan vertikal antara dokumen perencanaan tingkat daerah dengan perencanaan di tingkat kabupaten, sehingga setiap program dan kegiatan tidak hanya relevan dengan kondisi lokal, tetapi juga konsisten dengan prioritas pembangunan kabupaten, provinsi, dan nasional.

Dengan kerangka ini, proses perumusan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi lebih terarah, fokus pada peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan serta ketransmigrasian, serta mampu menjawab isu strategis utama yaitu *Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan*.

Tabel 4. 1 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Tabel 4.2 Aplikasi SIPD Rencana Strategis)

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
2.07.3.32.0.00.02.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi							
- Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Daerah berbasis Inovasi dan Teknologi - Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Pemerintahan Daerah	- Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Daerah berbasis Inovasi dan Teknologi - Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya Kompetensi dan Penempatan Tenaga Kerja			Tingkat Pengangguran Terbuka (%)		
					Nilai Skor LPPD Kabupaten (Skor)		
					Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota (%)		
					Persentase Peserta Pelatihan Bersertifikat Kompetensi (%)		
					Jumlah dokumen rencana Kerja (Dokumen)	2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	
					Tersusunnya Rencana Tenaga Perangkat Daerah	2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
						2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
						2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
						2.07.02.2.01.0003 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
						2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase pelatihan berbasis kompetensi di BLK yang terakreditasi	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	

					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
					Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
				Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
					Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Meningkatnya jumlah LPK yang memiliki perizinan	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	2.07.03.2.03 - Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	
					Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	2.07.03.2.03.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	
				Meningkatnya produktivitas Perusahaan Kecil yang mendapatkan bimbingan konsultasi	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	2.07.03.2.04 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	
					Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
				Tingkat produktivitas tenaga kerja daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	

		Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan			Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) (%)		
			Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan		Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui bipartit/mediasi (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Presentase perusahaan yang menerapkan PP dan PKB	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	

					Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	
				Presentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdeteksi dini	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

					Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	2.07.05.2.02.0003 - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
		Meningkatnya Jumlah Transmigran Yang ditempatkan			Jumlah Transmigran yang Ditempatkan dan Difasilitasi (KK)		
			Meningkatnya pelaksanaan transmigrasi		Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan (Persentase)	3.32.02 - PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	
				Jumlah Dokumen Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi (Hektar)	3.32.02.2.01 - Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	
					Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi (Hektar)	3.32.02.2.01.0003 - Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	
			Meningkatnya efektivitas pelaksanaan		Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan (Persentase)	3.32.03 - PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	

			program transmigrasi			
				Persentase perjanjian kerjasama bidang ketransmigrasian yang teralisasi	Jumlah Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Dilaksanakan Penjajakan (Lokasi)	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
					Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan (Orang)	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
					Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan (Kepala Keluarga)	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
					Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya (KK)	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
					Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota (Laporan)	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
					Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi)	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
					Jumlah Transmigran yang Diberikan Pendampingan dari Penampungan Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi (KK)	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
					Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga)	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

					Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota (Laporan)	3.32.03.2.01.0001 - Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga)	3.32.03.2.01.0004 - Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan (Kepala Keluarga)	3.32.03.2.01.0005 - Penyuluhan Transmigrasi	
					Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan (Orang)	3.32.03.2.01.0006 - Pelatihan Transmigrasi	
					Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya (KK)	3.32.03.2.01.0008 - Pendaftaran, Seleksi Administrasi dan Seleksi Teknis Calon Transmigran Penduduk Setempat	
					Jumlah Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Dilaksanakan Penjajakan (Lokasi)	3.32.03.2.01.0009 - Penjajakan Ke Calon Lokasi Penempatan Transmigran	
					Jumlah Transmigran yang Diberikan Pendampingan dari Penampungan Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi (KK)	3.32.03.2.01.0018 - Pendampingan dari Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi	
					Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi)	3.32.03.2.01.0020 - Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	
			Meningkatnya Pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan kawasan transmigrasi		Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan (Persentase)	3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	

				Jumlah transmigran lokal yang dibina	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga)	3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	
					Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	
					Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga)	3.32.04.2.01.0001 - Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	
					Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	3.32.04.2.01.0002 - Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	
			Meningkatnya Kapasitas dan Kapabilitas Internal Perangkat Daerah		Zona Integritas Perangkat Daerah (Nilai)		
				Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah (Nilai)	2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Berita Acara)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	

					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Urusan Selain Rencana Strategis PD dan Renja PD yang disusun (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	

					Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	2.07.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	2.07.01.2.01.0009 - Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	
					Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Berita Acara)	2.07.01.2.01.0010 - Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Urusan Selain Rencana Strategis PD dan Renja PD yang disusun (Dokumen)	2.07.01.2.01.0011 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Urusan Selain Rencana Strategis PD dan Renja PD	
				Jumlah Dokumen Administarsi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

					Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
					Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
					Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	2.07.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
				Jumlah Laporan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2.07.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2.07.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	

					Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2.07.01.2.03.0005 - Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	
					Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2.07.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
				Jumlah Dokumen Administarsi Pendapatan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.04 - Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.04.0007 - Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	
				Nilai Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian (Dokumen)	2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian (Dokumen)	2.07.01.2.05.0003 - Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	
				Dokumen pendukung pelaksanaan SPBE di Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

					Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0007 - Penyediaan Bahan/Material	

					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	2.07.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.06.0011 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	
				Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terpenuhi	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Alat Besar yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	

					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Unit Alat Besar yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0003 - Pengadaan Alat Besar	
					Jumlah Unit Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0004 - Pengadaan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	
					Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0007 - Pengadaan Aset Tetap Lainnya	
					Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0008 - Pengadaan Aset Tak Berwujud	

					Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0009 - Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	2.07.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	

				Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik	Jumlah Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Dipelihara dan Dibayarkan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Alat Besar yang Dipelihara dan dibayarkan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Aset Tak Berwujud yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Aset Tetap Lainnya yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Mebel yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

					Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Luas Tanah yang Dilakukan Pemeliharaan/Rehabilitasi (Ha)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Alat Besar yang Dipelihara dan dibayarkan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09.0003 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Besar	
					Jumlah Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Dipelihara dan Dibayarkan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09.0004 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	
					Jumlah Mebel yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09.0005 - Pemeliharaan Mebel	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Aset Tetap Lainnya yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09.0007 - Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	
					Jumlah Aset Tak Berwujud yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09.0008 - Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	

					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
					Luas Tanah yang Dilakukan Pemeliharaan/Rehabilitasi (Ha)	2.07.01.2.09.0012 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah	

Secara keseluruhan, tabel ini memberikan peta operasional yang terukur bagi perangkat daerah dalam merumuskan Rencana Strategis. Semua sasaran disusun linier, mulai dari NSPK, tujuan, sasaran, outcome, hingga output yang dapat diverifikasi melalui indikator kinerja kuantitatif. Rangkaian program/kegiatan/sub kegiatan ini menjadi pedoman implementasi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, Ketenagakerjaan serta Transmigrasi dalam Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan

4.2. Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan

Rencana program, kegiatan, sub kegiatan dan pendanaan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025–2029 disusun sebagai penjabaran operasional dari tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang telah ditetapkan. Penyusunan rencana ini dilakukan secara sistematis dan terukur berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja sebelumnya serta mempertimbangkan isu strategis prioritas, yaitu peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan serta ketransmigrasian yang berkualitas dan inklusif.

Program yang direncanakan terdiri atas rangkaian intervensi yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dalam rangka mendukung penyelenggaraan urusan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi. Masing-masing program dijabarkan lebih lanjut ke dalam kegiatan dan sub kegiatan yang memiliki keluaran (*output*) yang jelas dan terukur, serta berorientasi pada pencapaian *outcome* berupa Terkelolanya informasi tenaga kerja; Meningkatnya Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja; Meningkatnya penempatan tenaga kerja; Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan; Meningkatnya pelaksanaan transmigrasi; Meningkatnya efektivitas pelaksanaan program transmigrasi; Meningkatnya Pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan kawasan transmigrasi; Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.

Untuk menjamin efektivitas pelaksanaannya, setiap program, kegiatan, dan sub kegiatan dilengkapi dengan rencana kebutuhan pendanaan yang disesuaikan dengan kemampuan fiskal daerah. Alokasi anggaran diprioritaskan pada kegiatan strategis yang mendukung peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelayanan, penguatan kapasitas aparatur, digitalisasi layanan, serta perluasan akses dan partisipasi masyarakat. Pendekatan pendanaan dilakukan secara berkelanjutan dan bertahap agar implementasi program mampu memberikan dampak nyata bagi masyarakat, sekaligus mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel.

Dengan rencana program dan pembiayaan yang terarah, diharapkan seluruh rangkaian kebijakan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Tahun 2025–2029 dapat dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan, serta Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan.

Tabel 4. 2 Rencana Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan dan Pendanaan (Tabel 4.3 Aplikasi SIPD Rencana Strategis)

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELI NE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETE RANGA N
			2026		2027		2028		2029		2030			
			T A R G E T	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				13.140.732.490		13.954.854.290		14.566.215.944		15.032.418.447,62		15.503.607.026,35		
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				7.376.132.490		7.576.132.490		7.776.132.490		7.976.132.490		8.176.132.490		
Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah (Nilai)	80,95	81,05	7.376.132.490	81,1	7.576.132.490	81,2	7.776.132.490	81,3	7.976.132.490	81,4	8.176.132.490	2.07.3.32.0.00 .02.00 00 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				170.000.000		187.000.000		205.700.000		226.270.000		248.897.000		
Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	4	170.000.000	4	187.000.000	4	205.700.000	4	226.270.000	4	248.897.000		
	Jumlah Dokumen Perencanaan Urusan Selain Rencana Strategis PD dan Renja PD yang disusun (Dokumen)	-	6		6		6		6					
	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	6	10		10		10		10		10			

	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Berita Acara)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Data Statistik Sektorral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	-	2		2		2		2		2			
	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
				30.000.000		33.000.000		36.300.000		39.930.000		43.923.000		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2	4	30.000.000	4	33.000.000	4	36.300.000	4	39.930.000	4	43.923.000		
2.07.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD				20.000.000		22.000.000		24.200.000		26.620.000		29.282.000		
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1	20.000.000	1	22.000.000	1	24.200.000	1	26.620.000	1	29.282.000		
2.07.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD				15.000.000		16.500.000		18.150.000		19.965.000		21.961.500		
Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	1	1	15.000.000	1	16.500.000	1	18.150.000	1	19.965.000	1	21.961.500		
2.07.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD				10.000.000		11.000.000		12.100.000		13.310.000		14.641.000		
Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	1	1	10.000.000	1	11.000.000	1	12.100.000	1	13.310.000	1	14.641.000		
2.07.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD				10.000.000		11.000.000		12.100.000		13.310.000		14.641.000		
Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	1	1	10.000.000	1	11.000.000	1	12.100.000	1	13.310.000	1	14.641.000		
2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				30.000.000		33.000.000		36.300.000		39.930.000		43.923.000		

Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	6	10	30.000.000	10	33.000.000	10	36.300.000	10	39.930.000	10	43.923.000		
2.07.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				15.000.000		16.500.000		18.150.000		19.965.000		21.961.500		
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	1	1	15.000.000	1	16.500.000	1	18.150.000	1	19.965.000	1	21.961.500		
2.07.01.2.01.0009 - Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah				15.000.000		16.500.000		18.150.000		19.965.000		21.961.500		
Terlaksananya Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	-	2	15.000.000	2	16.500.000	2	18.150.000	2	19.965.000	2	21.961.500		
2.07.01.2.01.0010 - Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				15.000.000		16.500.000		18.150.000		19.965.000		21.961.500		
Terlaksananya Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Berita Acara)	1	1	15.000.000	1	16.500.000	1	18.150.000	1	19.965.000	1	21.961.500		
2.07.01.2.01.0011 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Urusan Selain Rencana Strategis PD dan Renja PD				10.000.000		11.000.000		12.100.000		13.310.000		14.641.000		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Urusan Selain Rencana Strategis PD dan Renja PD	Jumlah Dokumen Perencanaan Urusan Selain Rencana Strategis PD dan Renja PD yang disusun (Dokumen)	-	6	10.000.000	6	11.000.000	6	12.100.000	6	13.310.000	6	14.641.000		
2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				5.406.105.490		5.409.102.790		5.392.399.820		5.354.026.553		5.291.815.959		
Jumlah Dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12	5.406.105.490	12	5.409.102.790	12	5.392.399.820	12	5.354.026.553	12	5.291.815.959		
	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	42	42		42		42		42		42			

2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				5.376.105.490		5.376.102.790		5.356.099.820		5.314.096.553		5.238.376.359		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	42	42	5.376.105.490	42	5.376.102.790	42	5.356.099.820	42	5.314.096.553	42	5.238.376.359		
2.07.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				10.000.000		11.000.000		12.100.000		13.310.000		14.641.000		
Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12	10.000.000	12	11.000.000	12	12.100.000	12	13.310.000	12	14.641.000		
2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				10.000.000		11.000.000		12.100.000		13.310.000		24.157.600		
Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1	10.000.000	1	11.000.000	1	12.100.000	1	13.310.000	1	24.157.600		
2.07.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD				10.000.000		11.000.000		12.100.000		13.310.000		14.641.000		
Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	12	12	10.000.000	12	11.000.000	12	12.100.000	12	13.310.000	12	14.641.000		
2.07.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				7.087.000		7.795.700		8.575.270		9.432.797		10.376.077		
Jumlah Laporan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	1	1	7.087.000	1	7.795.700	1	8.575.270	1	9.432.797	1	10.376.077		
	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	-	1		1		1		1		1			
2.07.01.2.03.0005 - Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD				4.000.000		4.400.000		4.840.000		5.324.000		5.856.400		
Terlaksananya Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	-	1	4.000.000	1	4.400.000	1	4.840.000	1	5.324.000	1	5.856.400		
2.07.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD				3.087.000		3.395.700		3.735.270		4.108.797		4.519.677		
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	1	1	3.087.000	1	3.395.700	1	3.735.270	1	4.108.797	1	4.519.677		
2.07.01.2.04 - Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah				22.000.000		24.200.000		26.620.000		29.282.000		32.210.200		
Jumlah Dokumen Administarsi Pendapatan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah (Dokumen)	-	12	22.000.000		24.200.000	12	26.620.000	12	29.282.000	12	32.210.200		

2.07.01.2.04.0007 - Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah				22.000.000		24.200.000		26.620.000		29.282.000		32.210.200		
Tersedianya Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah (Dokumen)	-	12	22.000.000		24.200.000	12	26.620.000	12	29.282.000	12	32.210.200		
2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				25.000.000		27.500.000		30.250.000		33.275.000		36.602.500		
Nilai Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	36.602.500		
2.07.01.2.05.0003 - Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian				25.000.000		27.500.000		30.250.000		33.275.000		36.602.500		
Terlaksananya Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	36.602.500		
2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				236.840.000		260.524.000		286.576.400		315.234.040		346.757.444		
Dokumen pendukung pelaksanaan SPBE diPerangkat Daerah	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2	2	236.840.000	2	260.524.000	2	286.576.400	2	315.234.040	2	346.757.444		
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	4		4		4		4		4			
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	4	4		4		4		4		4			
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2	2		2		2		2		2			
	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)		6		6		6		6		6			
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	12	12		12		12		12		12			
2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				0		0		0		0		0		

Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				45.000.000		49.500.000		54.450.000		59.895.000		65.884.500		
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	4	45.000.000	4	49.500.000	4	54.450.000	4	59.895.000	4	65.884.500		
2.07.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga				30.000.000		33.000.000		36.300.000		39.930.000		43.923.000		
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2	2	30.000.000	2	33.000.000	2	36.300.000	2	39.930.000	2	43.923.000		
2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				30.000.000		33.000.000		36.300.000		39.930.000		43.923.000		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	4	4	30.000.000	4	33.000.000	4	36.300.000	4	39.930.000	4	43.923.000		
2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				0		0		0		0		0		
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				21.840.000		24.024.000		26.426.400		29.069.040		31.975.944		
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	12	12	21.840.000	12	24.024.000	12	26.426.400	12	29.069.040	12	31.975.944		
2.07.01.2.06.0007 - Penyediaan Bahan/Material				0		0		0		0		0		
Tersedianya Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				90.000.000		99.000.000		108.900.000		119.790.000		131.769.000		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2	2	90.000.000	2	99.000.000	2	108.900.000	2	119.790.000	2	131.769.000		
2.07.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.06.0011 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD				20.000.000		22.000.000		24.200.000		26.620.000		29.282.000		

Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)		6	20.000.000	6	22.000.000	6	24.200.000	6	26.620.000	6	29.282.000		
2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				192.400.000		211.640.000		232.804.000		256.084.400		281.692.840		
Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terpenuhi	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	4	4	192.400.000	4	211.640.000	4	232.804.000	4	256.084.400	4	281.692.840		
	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Alat Besar yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	-	6		6		6		6		6			
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)													
2.07.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				167.400.000		184.140.000		202.554.000		222.809.400		245.090.340		
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	-	6	167.400.000	6	184.140.000	6	202.554.000	6	222.809.400	6	245.090.340		
2.07.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				0		0		0		0		0		
Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.07.0003 - Pengadaan Alat Besar				0		0		0		0		0		
Tersedianya Alat Besar	Jumlah Unit Alat Besar yang Disediakan (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		

2.07.01.2.07.0004 - Pengadaan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor				0		0		0		0		0		
Tersedianya Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Jumlah Unit Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Disediakan (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel				0		0		0		0		0		
Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				25.000.000		27.500.000		30.250.000		33.275.000		36.602.500		
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	4	4	25.000.000	4	27.500.000	4	30.250.000	4	33.275.000	4	36.602.500		
2.07.01.2.07.0007 - Pengadaan Aset Tetap Lainnya				0		0		0		0		0		
Tersedianya Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.07.0008 - Pengadaan Aset Tak Berwujud				0		0		0		0		0		
Tersedianya Aset Tak Berwujud	Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.07.0009 - Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0		0		0		0		0		
Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0		0		0		0		0		
Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0		0		0		0		0		
Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)			0		0		0		0		0		
2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				813.700.000		895.070.000		984.577.000		1.083.034.700		1.191.338.170		
Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	-		813.700.000	-	895.070.000	-	984.577.000	-	1.083.034.700	-	1.191.338.170		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12		12		12		12		12			

2.07.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	-	2		2		2		2		2			
				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	-		0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				90.000.000		99.000.000		108.900.000		119.790.000		131.769.000		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	90.000.000	12	99.000.000	12	108.900.000	12	119.790.000	12	131.769.000		
2.07.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor				40.000.000		44.000.000		48.400.000		53.240.000		58.564.000		
Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	-	2	40.000.000	2	44.000.000	2	48.400.000	2	53.240.000	2	58.564.000		
2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				683.700.000		752.070.000		827.277.000		910.004.700		1.001.005.170		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	683.700.000	12	752.070.000	12	827.277.000	12	910.004.700	12	1.001.005.170		
2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				503.000.000		553.300.000		608.630.000		669.493.000		736.442.300		
Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	4	4	503.000.000	4	553.300.000	4	608.630.000	4	669.493.000	4	736.442.300		
	Jumlah Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Dipelihara dan Dibayarkan Perizinannya (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Alat Besar yang Dipelihara dan dibayarkan Perizinannya (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Aset Tak Berwujud yang Dipelihara (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Luas Tanah yang Dilakukan Pemeliharaan/Rehabilitasi (Ha)													
	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)													
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	4	4		4		4		4		4			
	Jumlah Mebel yang Dipelihara (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	12	12		12		12		12		12			

	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Aset Tetap Lainnya yang Dipelihara (Unit)	-	-		-		-		-		-			
2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				228.000.000		250.800.000		275.880.000		303.468.000		333.814.800		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	12	12	228.000.000	12	250.800.000	12	275.880.000	12	303.468.000	12	333.814.800		
2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				0		0		0		0		0		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.09.0003 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Besar				0		0		0		0		0		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Besar	Jumlah Alat Besar yang Dipelihara dan dibayarkan Perizinannya (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.09.0004 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor				0		0		0		0		0		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Jumlah Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Dipelihara dan Dibayarkan Perizinannya (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.09.0005 - Pemeliharaan Mebel				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				25.000.000		27.500.000		30.250.000		33.275.000		36.602.500		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	4	4	25.000.000	4	27.500.000	4	30.250.000	4	33.275.000	4	36.602.500		
2.07.01.2.09.0007 - Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Aset Tetap Lainnya yang Dipelihara (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.09.0008 - Pemeliharaan Aset Tak Berwujud				0		0		0		0		0		

Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Aset Tak Berwujud yang Dipelihara (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				200.000.000		220.000.000		242.000.000		266.200.000		292.820.000		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	1	200.000.000	1	220.000.000	1	242.000.000	1	266.200.000	1	292.820.000		
2.07.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				50.000.000		55.000.000		60.500.000		66.550.000		73.205.000		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	4	4	50.000.000	4	55.000.000	4	60.500.000	4	66.550.000	4	73.205.000		
2.07.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)			0		0		0		0		0		
2.07.01.2.09.0012 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah	Luas Tanah yang Dilakukan Pemeliharaan/Rehabilitasi (Ha)			0		0		0		0		0		
2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA				220.000.000		309.000.000		318.270.000		327.818.100		337.652.643		
Terkelolanya informasi tenaga kerja	Jumlah dokumen rencana Kerja (Dokumen)	-	1	220.000.000	1	309.000.000	1	318.270.000	1	327.818.100	1	337.652.643	2.07.3.32.0.00.02.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)				220.000.000		309.000.000		318.270.000		327.818.100		337.652.643		
Tersusunnya Rencana Tenaga Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	-	1	220.000.000	1	309.000.000	1	318.270.000	1	327.818.100	1	337.652.643		
	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	-	50		50		50		50		50			
2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro				110.000.000		154.500.000		159.135.000		163.909.000		168.826.000		
Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	-	1	110.000.000	1	154.500.000	1	159.135.000	1	163.909.000	1	168.826.000		
2.07.02.2.01.0003 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro				110.000.000		154.500.000		159.135.000		163.909.100		168.826.643		
Terlaksananya fasilitasi penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	-	50	110.000.000	50	154.500.000	50	159.135.000	50	163.909.100	50	168.826.643		

2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA				2.793.000.000		3.112.790.000		3.236.173.700		3.363.258.911		3.494.156.678,33		
Meningkatnya Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi (%)	10,76	12,3	2.793.000.000	13,3	3.112.790.000	14,3	3.236.173.700	15,3	3.363.258.911	16,3	3.494.156.678,33	2.07.3.32.0.00.02.000 0 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi				1.310.000.000		1.541.000.000		1.625.100.000		1.768.610.000		1.920.841.378,33		
Persentase pelatihan berbasis kompetensi di BLK yang terakreditasi	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	-	-	1.310.000.000	-	1.541.000.000	-	1.625.100.000	-	1.768.610.000	-	1.920.841.378,33		
	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	224	260		280		300		320		340			
2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi				1.310.000.000		1.541.000.000		1.625.100.000		1.768.610.000		1.920.841.378,33		
	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	224	260		1.310.000.000		280		1.541.000.000		300		1.625.100.000	320
2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota				0		0		0		0		0		
Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				33.000.000		36.300.000		39.930.000		43.923.000		48.315.300		
Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	35	35	33.000.000	35	36.300.000	35	39.930.000	35	43.923.000	35	48.315.300		
2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				33.000.000		36.300.000		39.930.000		43.923.000		48.315.300		
Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	35	35	33.000.000	35	36.300.000	35	39.930.000	35	43.923.000	35	48.315.300		
2.07.03.2.03 - Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja				0		25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		
Jumlah LPK yang memiliki perizinan	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	-	-	0	1	25.000.000	2	25.000.000	3	25.000.000	3	25.000.000		
2.07.03.2.03.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi				0		25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		
Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	-	-	0	1	25.000.000	2	25.000.000	3	25.000.000	3	25.000.000		
2.07.03.2.04 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil				0		50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		

Jumlah Perusahaan Kecil yang mendapatkan bimbingan konsultasi produktivitas	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	30	-	0	30	50.000.000	30	50.000.000	30	50.000.000	30	50.000.000		
2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil				0		50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		
Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	30	-	0	30	50.000.000	30	50.000.000	30	50.000.000	30	50.000.000		
2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota				1.450.000.000		1.460.490.000		1.496.143.700		1.475.725.911		1.450.000.000		
Tingkat produktivitas tenaga kerja daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	3	3	1.450.000.000	3	1.460.490.000	3	1.496.143.700	3	1.475.725.911	3	1.450.000.000		
2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja				1.450.000.000		1.460.490.000		1.496.143.700		1.475.725.911		1.450.000.000		
Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	3	3	1.450.000.000	3	1.460.490.000	3	1.496.143.700	3	1.475.725.911	3	1.450.000.000		
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA				749.600.000		856.931.800		985.639.754		1.015.208.946,62		1.045.665.215,02		
Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase ketersediaan informasi kesempatan kerja pada sektor formal dan non formal (%)	-	15	749.600.000	20	856.931.800	25	985.639.754	30	1.015.208.946,62	35	1.045.665.215,02	2.07.3.32.0.00.02.000 0 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota				413.600.000		459.960.000		510.956.000		567.051.600		628.756.660		
Persentase Peningkatan pencari kerja terdaftar yang ditempatkan melalui layanan AKAD, AKL dan ULD	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	1.816	1.852	413.600.000	1.889	459.960.000	1.927	510.956.000	1.965	567.051.600	2.004	628.756.660		
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	20	20		20		20		20		20			
	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	20	20		20		20		20		20			
	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	60	60		60		60		60		60			
2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja				273.600.000		309.960.000		350.956.000		397.051.600		440.756.660		
Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	1.816	1.852	273.600.000	1.889	309.960.000	1.927	350.956.000	1.965	397.051.600	2.004	440.756.660		
2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja				38.500.000		42.350.000		46.585.000		51.243.500		56.367.800		

Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	20	20	38.500.000	20	42.350.000	20	46.585.000	20	51.243.500	20	56.367.800			
2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan				38.500.000		42.350.000		46.585.000		51.243.500		56.367.800			
Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	20	20	38.500.000	20	42.350.000	20	46.585.000	20	51.243.500	20	56.367.800			
2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja				63.000.000		65.300.000		66.830.000		67.513.000		75.264.400			
Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	60	60	63.000.000	60	65.300.000	60	66.830.000	60	67.513.000	60	75.264.400			
2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja				247.500.000		272.250.000		299.475.000		329.422.500		362.364.750			
Persentase Peningkatan pencari kerja terdaftar yang ditempatkan melalui informasi pasar kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	100	100	247.500.000	100	272.250.000	100	299.475.000	100	329.422.500	100	362.364.750			
	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	9.082	9.082				9.082		9.082		9.082				
	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2	2				2		2		2				
2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online				41.250.000		45.375.000		49.912.500		54.903.750		60.394.125			
Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2	2	41.250.000	2	45.375.000	2	49.912.500	2	54.903.750	2	60.394.125			
2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online				41.250.000		45.375.000		49.912.500		54.903.750		60.394.125			
Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	9.082	9.082	41.250.000	9.082	45.375.000	9.082	49.912.500	9.082	54.903.750	9.082	60.394.125			
2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja				165.000.000		181.500.000		199.650.000		219.615.000		241.576.500			
Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	100	100	165.000.000	100	181.500.000	100	199.650.000	100	219.615.000	100	241.576.500			
2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota				88.500.000		124.721.800		175.208.754		118.734.846,62		54.543.805,02			
Persentase PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya (Sebelum bekerja, Selama bekerja, dan Setelah bekerja)	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	-	20	88.500.000	20	124.721.800	20	175.208.754	20	118.734.846,62	20	54.543.805,02			
	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	-	40				40				40			40	

2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)				44.250.000		62.360.900		87.604.377		59.367.423,31		27.271.902,51		
Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	-	40	44.250.000	40	62.360.900	40	87.604.377	40	59.367.423,31	40	27.271.902,51		
2.07.04.2.04.0002 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran				44.250.000		62.360.900		87.604.377		59.367.423,31		27.271.902,51		
Tersedianya Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	-	20	44.250.000	20	62.360.900	20	87.604.377	20	59.367.423,31	20	27.271.902,51		
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL				2.002.000.000		2.100.000.000		2.250.000.000		2.350.000.000		2.450.000.000		
Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui bipartit/mediasi (%)	-	100	2.002.000.000	100	2.100.000.000	100	2.250.000.000	100	2.350.000.000	100	2.450.000.000	2.07.3.32.0.00.02.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				1.365.750.000		1.419.322.500		1.475.762.175		1.365.088.800		1.422.812.000		
Presentase perusahaan yang menerapkan PP dan PKB	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	5	5	1.365.750.000	5	1.419.322.500	5	1.475.762.175	5	1.365.088.800	5	1.422.812.000		
2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	1	1	80.000.000	1	88.000.000	1	96.800.000	1	106.480.000	1	117.128.000		
	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	5	5		5		5		5		5			
Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	5	5	80.000.000	5	88.000.000	5	96.800.000	5	106.480.000	5	117.128.000		
2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan				100.000.000		110.000.000		121.000.000		133.100.000		146.410.000		
Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	5	5	100.000.000	5	110.000.000	5	121.000.000	5	133.100.000	5	146.410.000		

2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan				1.185.750.000		1.221.322.500		1.257.962.175		1.125.508.800		1.159.274.000		
Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	1	1		1.185.750.000	1	1.221.322.500	1	1.257.962.175	1	1.125.508.800	1	1.159.274.000		
2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota				636.250.000		680.677.500		774.237.825		984.911.200		1.027.188.000		
Presentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdeteksi dini	-	200		636.250.000	200	680.677.500	200	774.237.825	200	984.911.200	200	1.027.188.000		
	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselamatkan (Perkara)	5	5		5		5		5		5			
	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	36	36		36		36		36		36			
2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				249.250.000		262.500.000		275.000.000		289.000.000		303.000.000		
Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	12	12	249.250.000	12	262.500.000	12	275.000.000	12	289.000.000	12	303.000.000		
2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota				87.000.000		94.795.500		115.060.825		164.227.800		171.297.000		
Terselaksananya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselamatkan (Perkara)	5	5	87.000.000	5	94.795.500	5	115.060.825	5	164.227.800	5	171.297.000		

2.07.05.2.02.0003 - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi				100.000.000		107.794.000		128.059.000		177.227.800		184.297.000		
Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	36	36	100.000.000	36	107.794.000	36	128.059.000	36	177.227.800	36	184.297.000		
2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota				100.000.000		107.794.000		128.059.000		177.227.800		184.297.000		
Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	1	1	100.000.000	1	107.794.000	1	128.059.000	1	177.227.800	1	184.297.000		
2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja				100.000.000		107.794.000		128.059.000		177.227.800		184.297.000		
Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	-	200	100.000.000	200	107.794.000	200	128.059.000	200	177.227.800	200	184.297.000		
3.32 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI				586.000.000		594.000.000		605.000.000		616.000.000		627.000.000		
3.32.02 - PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI				250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		
Meningkatnya pelaksanaan transmigrasi	Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan (Persentase)	-	20	250.000.000	40	250.000.000	60	250.000.000	80	250.000.000	100	250.000.000	2.07.3.32.0.00.02.000 0 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
3.32.02.2.01 - Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi				250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		
Jumlah Dokumen Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi (Hektar)	-	2	250.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000		
3.32.02.2.01.0003 - Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi				250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		
Tersedianya Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi (Hektar)	-	2	250.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000	2	250.000.000		
3.32.03 - PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI				303.000.000		310.000.000		320.000.000		330.000.000		340.000.000		
Meningkatnya efektivitas pelaksanaan program transmigrasi	Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan (Persentase)	-	100	303.000.000	100	310.000.000	100	320.000.000	100	330.000.000	100	340.000.000	2.07.3.32.0.00.02.000 0 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				303.000.000		310.000.000		320.000.000		330.000.000		340.000.000		

Persentase perjanjian kerjasama bidang ketransmigrasian yang teralisasi	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota (Laporan)	1	1	303.000.000	1	310.000.000	1	320.000.000	1	330.000.000	1	340.000.000		
	Jumlah Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Dilaksanakan Penjajakan (Lokasi)	-	2		2		2		2		2			
	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan (Orang)	15	10		10		10		10		10			
	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan (Kepala Keluarga)	100	20		20		20		20		20			
	Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya (KK)	-	15		15		10		15		15			
	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi)	-	3		3		3		3		3			
	Jumlah Transmigran yang Diberikan Pendampingan dari Penampungan Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi (KK)	-	3		3		3		3		3			
	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga)	76	84		87		90		93		96			
3.32.03.2.01.0001 - Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota (Laporan)	1	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000		
3.32.03.2.01.0004 - Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				100.000.000		100.000.000		100.000.000		100.000.000		100.000.000		
Terlaksananya Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga)	76	84	100.000.000	87	100.000.000	90	100.000.000	93	100.000.000	96	100.000.000		
3.32.03.2.01.0005 - Penyuluhan Transmigrasi				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Terlaksananya Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan (Kepala Keluarga)	100	20	20.000.000	20	20.000.000	20	20.000.000	20	20.000.000	20	20.000.000		
3.32.03.2.01.0006 - Pelatihan Transmigrasi				33.000.000		33.000.000		33.000.000		33.000.000		33.000.000		
Terseleenggarakannya Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan (Orang)	15	10	33.000.000	10	33.000.000	10	33.000.000	10	33.000.000	10	33.000.000		

3.32.03.2.01.0008 - Pendaftaran, Seleksi Administrasi dan Seleksi Teknis Calon Transmigran Penduduk Setempat				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000			
Terlaksananya Pendaftaran, Seleksi Administrasi dan Seleksi Teknis Calon Transmigran Penduduk Setempat	Jumlah Calon Transmigran yang Teraftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya (KK)	-	15	10.000.000	15	10.000.000	10	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000			
3.32.03.2.01.0009 - Penjajakan Ke Calon Lokasi Penempatan Transmigran				25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000			
Terlaksananya Penjajakan Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Telah Dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Dilaksanakan Penjajakan (Lokasi)	-	2	25.000.000	2	25.000.000	2	25.000.000	2	25.000.000	2	25.000.000			
3.32.03.2.01.0018 - Pendampingan dari Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi				15.000.000		22.000.000		32.000.000		42.000.000		52.000.000			
Terlaksananya Pendampingan Dari Penampungan Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi	Jumlah Transmigran yang Diberikan Pendampingan dari Penampungan Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi (KK)	-	3	15.000.000	3	22.000.000	3	32.000.000	3	42.000.000	3	52.000.000			
3.32.03.2.01.0020 - Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi				80.000.000		80.000.000		80.000.000		80.000.000		80.000.000			
Terlaksananya Kegiatan Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi)	-	3	80.000.000	3	80.000.000	3	80.000.000	3	80.000.000	3	80.000.000			
3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI				33.000.000		34.000.000		35.000.000		36.000.000		37.000.000			
Meningkatnya Pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan kawasan transmigrasi	Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan (Persentase)	-	10	33.000.000	20	34.000.000	30	35.000.000	40	36.000.000	50	37.000.000	2.07.3.32.0.00.02.000 0 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi		
3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian				33.000.000		34.000.000		35.000.000		36.000.000		37.000.000			
Jumlah transmigran lokal yang dibina	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	-	-	33.000.000	-	34.000.000	-	35.000.000	-	36.000.000	-	37.000.000			
	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga)	-	12		12		12		12		12				
3.32.04.2.01.0001 - Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman				33.000.000		34.000.000		35.000.000		36.000.000		37.000.000			
Terwujudnya Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga)	-	12	33.000.000	12	34.000.000	12	35.000.000	12	36.000.000	12	37.000.000			
3.32.04.2.01.0002 - Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman				0		0		0		0		0			

Terwujudnya Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0		
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

Tabel 4. 3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah (Tabel 4.4 Aplikasi SIPD Rencana Strategis)

NO		PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)		(02)	(03)	(04)	(05)
2.07.3.32.0.00.02.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi					
1.	Gerakan Usaha Muda	2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Terkelolanya informasi tenaga kerja	2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
				2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
2.		2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
				2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
				2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
				2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	
3.		2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
				2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja	
				2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
				2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
				2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	

NO		PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)		(02)	(03)	(04)	(05)
				2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
				2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja	
4.	ASTA CITA	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
				2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
				2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
5.		2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
				2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
6.		3.32.03 - PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Meningkatnya efektivitas pelaksanaan program transmigrasi	3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				3.32.03.2.01.0020 - Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	
7.		3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Meningkatnya Pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan kawasan transmigrasi	3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	
				3.32.04.2.01.0001 - Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	

4.3. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran kunci yang digunakan untuk menilai keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis pada tingkat perangkat daerah. IKU berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan mampu memberikan dampak nyata dan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam konteks Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025–2029, indikator kinerja utama yang digunakan adalah :

1. Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten / kota
2. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).
3. Zona Integritas Perangkat Daerah
4. Jumlah Transmigran yang Ditempatkan dan Difasilitasi
5. Persentase Peserta Pelatihan yang bersertifikat

Dengan menjadikan 5 (Lima) Indikator sebagai indikator kinerja utama, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkomitmen untuk Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan. Pencapaian indikator ini menjadi ukuran nyata keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjawab isu strategis utama, yaitu Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan

Tabel 4. 4 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Tabel 4.5 Aplikasi SIPD Rencana Strategis)

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERA NGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
	2.07.3.32.0.00.02.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi									
1	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	%	47,79	49	51	53	55	57	59	
2	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	4,57	5	5,50	6	6,50	7	7,50	
3	Zona Integritas Perangkat Daerah	Nilai	80,53	82,5	83	83,5	84	84,5	85	
4	Jumlah Transmigran yang Ditempatkan dan Difasilitasi	KK	78	81	84	87	90	93	96	
5	Persentase Peserta Pelatihan yang bersertifikat	%	100	100	100	100	100	100	100	

Tabel tersebut memuat informasi mengenai Indikator Kinerja Utama (IKU) yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi di wilayah kerjanya. Indikator yang ditetapkan adalah :

1. Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten / kota
2. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).
3. Zona Integritas Perangkat Daerah
4. Jumlah Transmigran yang Ditempatkan dan Difasilitasi
5. Persentase Peserta Pelatihan yang bersertifikat

Penetapan 5 (Lima) indikator sebagai kinerja utama guna membidik Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang digunakan untuk mengukur kontribusi perangkat daerah terhadap pencapaian indikator kinerja daerah yang bersifat lintas sektor dan dikendalikan oleh perangkat pengampu program tertentu.

Indikator Pertama Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan dengan Target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan target 49 % sampai 59 % pada tahun 2030 yang menggambarkan komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan mendukung program pengurangan Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) .

Indikator Kedua Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan), dengan Target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan target 5 % sampai 7,50% % pada tahun 2030.

Indikator Ketiga Zona Integritas Perangkat Daerah, dengan target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan target 82,5 sampai 85 pada tahun 2030.

Indikator Keempat Jumlah Transmigran yang Ditempatkan dan Difasilitasi, dengan target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan target 81 kk sampai 96 kk pada tahun 2030.

Indikator Kelima Persentase Peserta Pelatihan yang bersertifikat target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan rencana realisasi 100 % dari target yang menggambarkan komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan mendukung program pengurangan Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) . Pada tahun 2025, nilai target Persentase Peserta Pelatihan yang mendapatkan sertifikat Kompetensi ditetapkan sebesar

100 %, sampai dengan tahun 2030 dengan pencari kerja yang mengikuti pelatihan mempunyai sertifikat kompetensi.

Dengan demikian, 5 (Lima) indikator kinerja utama ini sekaligus menjadi dasar pengambilan keputusan strategis dalam rangka mewujudkan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan.

4.4. Indikator Kinerja Kunci

Indikator Kinerja Kunci (IKK) digunakan untuk mengukur kontribusi perangkat daerah terhadap pencapaian indikator kinerja daerah yang bersifat lintas sektor dan dikendalikan oleh perangkat pengampu program tertentu. IKK umumnya ditetapkan untuk perangkat daerah yang memiliki mandat khusus dalam mendukung target-target prioritas pembangunan daerah yang bersifat strategis dan terintegrasi.

Dalam konteks Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025–2029, indikator kinerja kunci yang digunakan adalah :

1. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
2. Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota
3. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi
4. Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja
5. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Dengan menjadikan 5 (Lima) Indikator sebagai indikator kinerja kunci, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkomitmen untuk Mempercepat Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Berkelanjutan.

Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Kunci Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Tabel 4.6 Aplikasi SIPD Rencana Strategis)

NO	INDIKATOR	STATUS	SATU AN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETE RANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
	2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA										
1	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)		%	4,57	5	5,50	6	6,50	7	7,50	
2	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	komulatif	%	47,79	49	51	53	55	57	59	
3	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	positif	%	10,76	11,30	12,30	13,30	14,30	15,30	16,30	
4	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	komulatif	%	-	-	77	79	81	83	85	
5	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	komulatif	%	45,33	46,50	48	49,50	51	52,50	53	

Tabel tersebut memuat informasi mengenai Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi di wilayah kerjanya. Indikator yang ditetapkan adalah :

1. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
2. Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota
3. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi
4. Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja
5. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator Pertama Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) dengan target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan target 5 % sampai 7,50 % pada tahun 2030.

Indikator Kedua Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota dengan target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan target 49% sampai 59% pada tahun 2030.

Indikator Ketiga Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi dengan target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan target 11,30% sampai 16,30% pada tahun 2030.

Indikator Keempat Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja dengan target capaian pada rentang tahun 2026 hingga 2030 dengan target 77% sampai 85% pada tahun 2030.

Indikator Kelima Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja dengan target capaian pada rentang tahun 2025 hingga 2030 dengan target 46,50% sampai 53% pada tahun 2030.

Dalam sistem perencanaan pembangunan daerah yang terintegrasi dan berbasis kinerja, setiap perangkat daerah memiliki peran strategis yang berbeda sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai bagian dari struktur kewilayahan Pemerintah Kabupaten Sumedang merupakan perangkat daerah yang memiliki Indikator Kinerja Kunci. Hal ini dikarenakan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi berfungsi sebagai pelaksana yang menjalankan sebagian urusan Ketenagakerjaan dan urusan

transmigrasi yang dilimpahkan bupati dalam mendukung pencapaian kinerja daerah secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat arah kebijakan, tujuan, sasaran, program, serta indikator kinerja yang akan menjadi acuan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi di kabupaten Sumedang selama lima tahun ke depan.

Dokumen ini tidak disusun secara terpisah dari konteks pembangunan yang lebih luas, melainkan merupakan bagian integral dari sistem perencanaan pembangunan nasional dan daerah. Rencana Strategis ini disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumedang Tahun 2025–2029, Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) dari pemerintah pusat, serta kebijakan sektoral yang relevan, guna menjamin keterpaduan, sinergi, dan konsistensi arah pembangunan.

Secara garis besar, Rencana Strategis ini menekankan dua fokus utama: peningkatan pelayanan ketenagakerjaan serta ketransmigrasian dan meningkatkan kapasitas dan kapabilitas internal perangkat daerah. Kedua fokus tersebut diterjemahkan ke dalam strategi operasional yang konkret, program dan kegiatan yang terukur, serta arah kebijakan yang mendukung transformasi digital, efisiensi birokrasi, dan pelibatan aktif masyarakat dalam pembangunan.

Penyusunan Rencana Strategis ini tidak hanya bertujuan memenuhi kewajiban administratif, tetapi lebih dari itu, menjadi instrumen penting dalam mewujudkan visi Sumedang Simpati Semakin Maju menuju Indonesia Emas 2045. Peran serta seluruh pemangku kepentingan baik internal pemerintahan, masyarakat, maupun mitra pembangunan menjadi kunci dalam keberhasilan implementasi dokumen ini.

Sebagai konsekuensi logis dari arah kebijakan, sasaran, dan program yang telah dirumuskan, kebutuhan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga telah diestimasi secara terukur. Proyeksi kebutuhan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama periode perencanaan adalah sebagai berikut:

- Tahun 2026 : Rp. 13.140.732.490
- Tahun 2027 : Rp. 13.954.854.290
- Tahun 2028 : Rp. 14.566.215.944
- Tahun 2029 : Rp. 15.032.418.447,62
- Tahun 2030 : Rp. 15.503.607.026,35

Besaran kebutuhan anggaran tersebut mempertimbangkan kebutuhan prioritas, optimalisasi sumber daya, penyesuaian dengan kemampuan fiskal daerah, serta prinsip efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran. Pengelolaan anggaran akan diarahkan secara akuntabel, transparan, dan berbasis kinerja untuk menjamin bahwa setiap rupiah belanja memberikan manfaat maksimal bagi peningkatan pelayanan ketenagakerjaan serta ketransmigrasian dan kesejahteraan masyarakat kabupaten Sumedang.

5.1. Rencana Tindak Lanjut

Sebagai upaya untuk memastikan implementasi Rencana Strategis berjalan sesuai arah kebijakan yang telah ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menyiapkan rencana tindak lanjut (*action plan*) yang terukur dan terintegrasi dengan dokumen perencanaan tahunan. Beberapa langkah strategis tindak lanjut meliputi:

1. **Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan.**
Setiap program, kegiatan, dan sub-kegiatan akan diuraikan lebih detail ke dalam dokumen Renja tahunan, disertai indikator kinerja yang spesifik, target capaian, serta kebutuhan anggaran yang sinkron dengan pagu indikatif.
2. **Penguatan Tata Kelola Pelaksanaan.**
Pelaksanaan program akan didukung oleh penataan struktur organisasi, peningkatan kapasitas aparatur, penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung Ketenagakerjaan serta Transmigrasi yang efisien dan responsif.
3. **Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan Kinerja.**
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menerapkan sistem monitoring dan evaluasi (Monev) yang terukur dan berkelanjutan. Pelaporan kinerja akan disusun secara periodik untuk mengukur realisasi capaian sasaran, menganalisis deviasi, serta merumuskan langkah perbaikan melalui mekanisme umpan balik.
4. **Sinkronisasi dan Koordinasi Lintas Sektor.**
Implementasi Rencana Strategis akan disinergikan dengan kebijakan perangkat daerah terkait, dan instansi vertikal melalui forum koordinasi dan Musrenbang, guna memastikan keterpaduan pembangunan lintas sektor dan lintas wilayah.
5. **Peningkatan Partisipasi Masyarakat.**
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan terus membuka ruang

dialog, konsultasi publik, dan survei kepuasan masyarakat sebagai sarana partisipasi warga dalam evaluasi Ketenagakerjaan serta Transmigrasi. Pelibatan masyarakat diharapkan mampu meningkatkan akuntabilitas dan kualitas layanan yang diberikan.

5.2. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan keseluruhan substansi Rencana Strategis, dapat disimpulkan bahwa dokumen ini menjadi pedoman kebijakan dan operasional dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan Ketenagakerjaan serta Transmigrasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama periode 2025–2029. Keberhasilan implementasi Rencana Strategis sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan, penguatan kapasitas aparatur, sinkronisasi lintas sektor, serta partisipasi aktif masyarakat. Sejalan dengan itu, beberapa saran yang perlu diperhatikan adalah:

- Menjadikan Rencana Strategis sebagai rujukan utama dalam penyusunan rencana kerja tahunan, penganggaran, dan pelaksanaan program;
- Melaksanakan penguatan kapasitas SDM aparatur melalui pelatihan dan pemanfaatan teknologi informasi;
- Mengoptimalkan pelibatan masyarakat melalui sosial media, forum perangkat daerah, konsultasi, dan survei kepuasan;
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara periodik serta melakukan perbaikan berkelanjutan;
- Meningkatkan koordinasi lintas sektor dengan perangkat daerah, serta mitra pembangunan agar sinergi tercapai secara optimal.

Akhirnya, dokumen ini diharapkan dapat menjadi pijakan kerja yang kokoh dan adaptif, sekaligus memberikan arah yang jelas bagi seluruh pemangku kepentingan dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta mendukung pencapaian visi Sumedang Simpati Semakin Maju menuju Indonesia Emas 2045.

BUPATI SUMEDANG,

ttd

DONY AHMAD MUNIR

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN SUMEDANG



YAN MAHAL RIZZAL, S.H., M.H.
NIP. 197701042006041002