



PEMERINTAH DAERAH KOTA CIMAHI

DINAS TENAGA KERJA

Komp. Perkantoran Pemkot Cimahi, Gedung C Lantai II
Telp.: 022-6631883, e-mail : disnakercimahi@gmail.com



LKIP 2019

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2019

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia Nya serta memberi petunjuk, sehingga kami dapat menyusun Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019, disusun mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tanggal 1 Desember 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan LKIP Dinas Tenaga Kerja Tahun 2019 ini diharapkan semaksimal mungkin dapat memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, serta melalui laporan ini dapat memberikan upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi selain itu juga mampu memberikan manfaat bagi masyarakat sebagai wujud peningkatan kinerja dalam mewujudkan visi, misi, tujuan Pemerintah Kota Cimahi dalam bidang ketenagakerjaan.

Semoga LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019 ini dapat bermanfaat, walaupun kami menyadari masih terdapat kekurangan dan keterbatasan pada penyusunan Laporan Kinerja ini. Dengan kerendahan hati, saran, kritik dan masukan yang bersifat membangun sangat kami harapkan guna hasil lebih baik di masa mendatang.

Cimahi, April 2020

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA CIMAH**



Drs. HERRY ZAINY Z. M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19630309 198903 1 008

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019 merupakan laporan yang memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi selama Tahun 2019. Capaian kinerja (*performance results*) Tahun 2019 tersebut dibandingkan dengan Penetapan Kinerja (*performance agreement*) Tahun 2018 sebagai tolok ukur keberhasilan Tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Melaksanakan sebagian wewenang Daerah/tugas Walikota untuk merumuskan kebijakan daerah dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kota Cimahi meliputi Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Hubungan Industrial sesuai program prioritas di Kota Cimahi “1000” Lapangan Kerja yang diterjemahkan ke Visi dan Misi Walikota Cimahi yang termuat dalam (RPJMD) Kota Cimahi Tahun 2017 – 2022.

Sebagai penjabaran visi kota Cimahi yakni *“Mewujudkan Cimahi Maju, Agamis dan Berbudaya”* dengan Misi **Memberdayakan perekonomian daerah berbasis ekonomi kerakyatan yang berorientasi pada pengembangan sektor jasa berbasis teknologi informasi dan industri kecil menengah dalam upaya pengentasan kemiskinan**. Untuk menerjemahkan keterkaitan visi dan misi merupakan suatu yang tidak dapat dipisahkan, yang tercantum dalam Misi 3 yakni **“Mewujudkan Profesionalisme dan Iklim Ketenagakerjaan Yang Kondusif, Transmigran Yang Berkualitas Pada Tahun 2019”**

Capaian target kinerja yang di sajikan merupakan cerminan dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi 2017- 2022 dan RPJMD Kota Cimahi tahun 2017- 2022

Dalam kurun waktu tahun 2018-2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi telah melakukan berbagai program kegiatan sampai dengan bulan Desember 2019 diantaranya di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (P2TKT) sebanyak 6.079 sudah tercipta, artinya jumlah penciptaan 1000 lapangan kerja sudah tercapai dalam kurun waktu 2 Tahun:

Untuk Tahun 2019 dalam kegiatan penyiapan tenaga kerja siap pakai telah berhasil menempatkan sebanyak 2449 orang.

BKOL	: 1581 Orang
Bursa Kerja Khusus (BKK)	: 440 Orang
Pekerja Migran Indonesia	: 15 Orang
Lembaga Pelatihan Kerja (LPK):	222 Orang sector Formal
	140 Orang berwirausaha
Pelatihan	: 160 Orang Smt I dan Smt II
Pemagangan	: 20 Orang / APBN
Pelatihan di BLK Bekasi	: 9 Orang / Anggaran APBD Propinsi
Pelatihan di BBPLK Bandung	: 17 Orang / APBN Kemenaker
Pelatihan di BBPLK Bekasi	: 52 Orang / APBN Kemenaker
Pelatihan di BBPLK Semarang	: 9 Orang / APBN Kemenaker
Perekrutan menggunakan Program SILIMA sebanya 602 Orang terdiri dari:	
1. PT. Kahatek	: 351 Orang
2. PT. Sanbe Farma	: 251 Orang

Selain itu dalam upaya pencapaian kondusifitas ketenagakerjaan Disnaker juga berhasil meningkatkan jumlah kepesertaan BPJS Tenaga Kerja sebesar 241 Perusahaan atau 39 %, Jumlah kepesertaan BPJS Kesehatan sebesar 175 perusahaan atau 28 %, begitu pula jumlah perusahaan yang mempekerjakan kaum Disabilitas sebanyak 8 perusahaan dengan jumlah 38 orang serta jumlah perusahaan yang menerapkan Upah Minimum Kota sebesar 107 perusahaan atau 17 % dengan jumlah Tenaga Kerja penerima UMK 32.418 orang.

Begitu juga dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diselesaikan berjumlah 23 kasus.

Selain itu Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi juga berhasil mengembangkan inovasi Ketenagakerjaan dengan **kebijakan “Strategi Sinergitas pilar Ketenagakerjaan untuk Mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Cimahi melalui Sistem Link and Match (SILIMA)”** yaitu melibatkan stakeholder untuk membangun komunikasi sehingga tercipta sinergi pilar ketenagakerjaan dengan melibatkan Perusahaan sebagai pemberi kerja, pencari kerja, Akademisi dan Lembaga Pelatihan serta Pemerintah sebagai penghubung antar Pilar.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi kepada pihak-pihak terkait berdasarkan hasil pengukuran, tingkat

pencapaian sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tahun 2019, dengan jumlah keseluruhan sasaran sebanyak 2 sasaran dengan 2 Indikator sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa capaian seluruh sasaran program Dinas Tenaga Kerja telah mencapai target yang telah ditetapkan dengan harapan semoga di tahun mendatang dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang harus diupayakan semaksimal mungkin dalam pencapaiannya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan Daerah merupakan salah satu sub sistem dari pembangunan nasional yang meliputi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang ditujukan untuk meningkatkan harkat, martabat dan memperkuat jati diri serta kepribadian masyarakat dalam pendekatan lokal, nasional dan global. Dalam perspektif perencanaan pembangunan, Pemerintah Daerah harus memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel (*Good Governance*).

Kepemerintahan yang akuntabel merupakan sebuah keharusan yang perlu dilaksanakan dalam usaha mewujudkan visi misi pembangunan daerah dan aspirasi serta cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Salah satu tuntutan publik pada saat ini adalah adanya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Muara tuntutan ini pada intinya adalah terselenggaranya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara yang bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang - Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- undangan;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
7. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemda;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
14. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tanggal 1 Desember 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

1.3. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD

Sebagai unsur pelaksana yang melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah yaitu di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi memiliki Tugas Pokok dan Fungsi sesuai dengan Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi adalah melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja wewenang Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan yang menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis, urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi Pengawasan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan

Transmigrasi serta Hubungan Industrial, pelaksanaan urusan Kesekretariatan terdiri atas Sekretaris dan 2 Sub Bagian. Adapun fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berdasarkan Peraturan Daerah tersebut di atas adalah:

1. perumusan kebijakan Urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja;
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dilakukan secara profesional oleh Sumber Daya Aparatur yang ada di dalamnya dan tergambar pada struktur organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Subbagian Program dan Keuangan.
- c. Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi membawahi :
 1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas; dan
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahi :
 1. Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
 2. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Daerah;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sumber daya aparatur pada Dinas Tenaga Kerja saat ini adalah sebagai berikut :

a. Jabatan eselon II.b	: 1 orang
b. Jabatan eselon III.a	: 1 orang
c. Jabatan eselon III.b	: 2 orang
d. Jabatan eselon IV.a	: 6 orang
e. Jabatan Fungsional	: 1 orang
f. Unsur Pelaksana	: 13 orang
Jumlah keseluruhan	: 24 orang

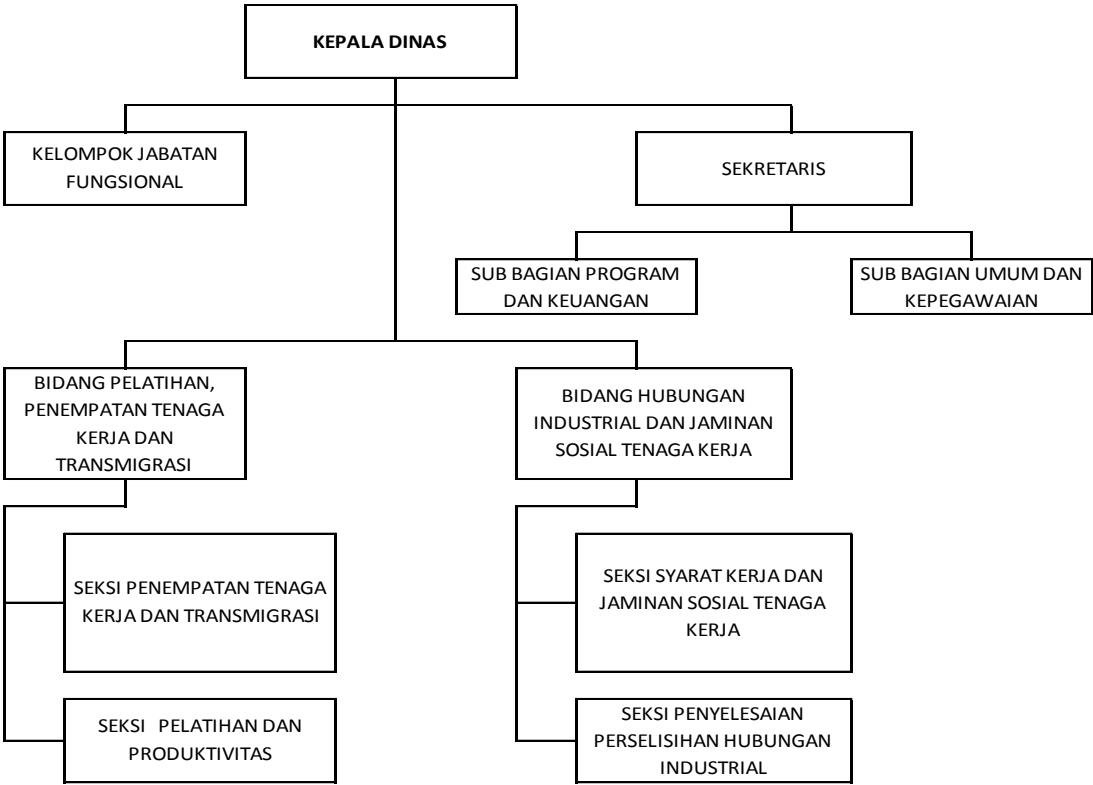
Gambaran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dilihat dari aspek golongan, pendidikan dan masa kerja adalah sebagai berikut:

No	Jabatan/Bagian	Pangkat/ Golongan Ruang	Jenjang pendidikan/jurusan	Jumlah Personil
1.	Kepala Dinas	Pembina Utama Muda, IV/c	S2 /Magister Managemen	1
2.	Sekretaris	Pembina Tingkat I, IV/b	S1/ IKIP	1
	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;	Penata Tingkat I, III/d	S1 / STKS	1
	Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan	Penata Tingkat I, III/d	S1 / Manajemen Keuangan	1
3.	Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pembina, IV/a	S.2/ Magister Ekonomi	1
	Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas	Pembina, IV/a	S.2/Managemen	1
	Kepala Seksi Penempatan dan Transmigrasi	Pembina, IV/a	S.2/Adm. Publik	1
4.	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Pembina, IV/a	S.2/ Megister Kesehatan	1
	Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;	Penata Tingkat I, III/d	S.1/ Ilmu Komunikasi	1
	Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	Penata, III/c	S.1/ Sosial	1
J u m l a h				10

1.4. Gambaran Umum Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019 telah mengalami perubahan dengan memperhatikan tuntutan kebutuhan organisasi. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berdasarkan Peraturan

Daerah Nomor 6 Tahun 2016, sebagaimana tergambar di bawah ini sebagai berikut :



1.5. PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS

Permasalahan dan isu-isu strategis merupakan salah satu bagian terpenting dokumen LKIP karena menjadi dasar utama visi dan misi pembangunan jangka menengah. Oleh karena itu, penyajian analisis ini harus dapat menjelaskan butir-butir penting isu-isu strategis yang akan menentukan kinerja pembangunan dalam 5 (lima) tahun mendatang. Penyajian isu-isu strategis meliputi permasalahan pembangunan daerah dan isu strategis.

Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD :

- 1. **Terbatasnya kesempatan kerja yang disebabkan oleh :**
 - a. Terjadinya kesenjangan yang signifikan antara kesempatan kerja yang ada dengan kebutuhan akan pekerjaan
 - b. Penyerapan angkatan kerja yang ada tidak sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja akibatnya pengangguran terus bertambah setiap tahunnya
 - c. Jumlah lowongan pekerjaan yang ada tidak mampu diserap oleh pencari kerja, dikarenakan keterbatasan tingkat kopetensi yang dimiliki,

- d. Kurang tersedianya tenaga kerja yang sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum terserap di pasar kerja.
- 2. Rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang disebabkan oleh :**
- a. Berdasarkan data pencari kerja yang membuat AK 1 masih berorientasi pada pasar kerja di sektor formal
 - b. Belum tergalinya potensi pencari kerja
 - c. Belum teridentifikasinya faktor-faktor penyebab terjadinya pengangguran
 - d. Belum menjadi pilihan bagi pencari kerja mengenai peluang usaha non formal
- 3. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan lembaga tenaga kerja, yang disebabkan oleh :**
- a. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan lembaga tenaga kerja karena belum maksimal berfungsinya lembaga tenaga kerja.
 - b. Belum semua fasilitas kesejahteraan di fasilitasi dalam perusahaan itu sendiri.
 - c. Lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga belum memiliki efek jera bagi pengusaha.
 - d. Rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan dan tata cara serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - e. Lemahnya kuantitas dan pemahaman Sumber Daya Manusia (SDM) pada totalitas kerja dan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
 - f. Tidak adanya fungsi pengawasan norma kerja di tenaga kerja Kabupaten /Kota menjadikan berkurangnya kewenangan pembinaan hukum terhadap perusahaan.
- 4. Belum optimalnya pengembangan wilayah transmigrasi yang disebabkan oleh:**

- a. Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya)
- b. Kurang optimalnya penyiapan calon transmigran yang terampil dalam mengelola potensi SDA di lokasi tujuan.
- c. Kurangnya informasi mengenai transmigrasi.

Adapun isu–isu strategi yang berpengaruh adalah sebagai berikut :

Pertumbuhan yang terus dipacu, terkadang belum memperhatikan kualitas pertumbuhan itu sendiri. Seharusnya peningkatan pertumbuhan ekonomi harus bisa memperluas kesempatan kerja - dan dengan demikian akan mengakibatkan penurunan tingkat pengangguran. Akan tetapi yang terjadi justru kebalikan, pertumbuhan ekonomi di Kota Cimahi hingga tahun 2019 masih menyisakan permasalahan berupa tingginya tingkat pengangguran terbuka.

Kota Cimahi merupakan salah satu kota dengan tingkat pengangguran terbuka yang tinggi, walaupun pada tahun 2019 TPT di Kota Cimahi jumlahnya lebih Tinggi dari TPT Jawa Barat, hal ini menjadi masalah karena selama ini TPT Kota Cimahi selalu lebih besar dari TPT Jawa Barat. Data tingkat pengangguran terbuka di Kota Cimahi tahun 2019 mencapai angka sebesar 8,08% - yang berarti 8,08% dari angkatan kerja yang ada di Kota Cimahi masih belum mendapatkan pekerjaan – lebih tinggi dari TPT Provinsi Jawa Barat yang hanya sebesar 7.73%.

Tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kota Cimahi ditandai juga oleh besarnya nilai TPAK, yaitu sebesar 64,49 (data BPS 2018) yang berarti ada sebanyak 64,49% dari penduduk usia kerja yang termasuk kedalam angkatan kerja. Angka TPAK Kota Cimahi tahun 2018 dibandingkan dengan angka TPAK Provinsi Jawa Barat sebesar **67,49% (data BPS 2019)**. dua data tersebut menggambarkan bahwa Kota Cimahi termasuk daerah yang memiliki TPAK besar dengan pengangguran terbuka yang besar juga di Jawa Barat, kondisi ini memiliki arti bahwa banyak angkatan kerja di Kota Cimahi yang belum mendapat kerja.

Sakernas Agustus 2019 mencatat ada sejumlah 8,13 juta orang setengah pengangguran (orang yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan) dan 28,41 juta orang pekerja paruh waktu (orang yang bekerja di bawah jam

kerja normal kurang dari 35 jam seminggu tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain).

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Visi Misi Wali Kota Cimahi

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi mengacu kepada visi dan misi Walikota. Visi merupakan pandangan jauh ke depan mengenai tujuan dan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, sementara Misi merupakan cara yang dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut.

Secara teknis, Visi, Misi dan Target yang telah ditetapkan di Dinas Tenaga Kerja sebagai usaha untuk mewujudkan Visi dan Misi Kota Cimahi Tahun 2017 – 2022, harus tetap sesuai dengan Arah Pembangunan Pemerintah Kota, Prioritas Pembangunan Provinsi Jawa Barat serta Tujuan Pembangunan Nasional, sehingga dengan demikian Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi secara spesifik berada pada kebijakan dan Prioritas pembangunan Provinsi Jawa Barat serta Prioritas Pembangunan Nasional.

Dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi Walikota Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2017-2022, tetap berada dalam kerangka melanjutkan dan meningkatkan, memperkuat serta memantapkan pencapaian pembangunan. Upaya perwujudan visi pembangunan jangka menengah tersebut akan dicapai melalui yaitu

misi yang akan dilaksanakan oleh Kepala Daerah Terpilih yaitu :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkepribadian, berakhlak mulia, cerdas, sehat dan unggul.
2. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang amanah, profesional, efektif, efisien, dan ekonomis yang berbasis pada sistem penganggaran yang pro publik
3. Memberdayakan perekonomian daerah berbasis ekonomi kerakyatan yang berorientasi pada pengembangan sektor jasa berbasis teknologi informasi dan industri kecil menengah dalam upaya pengentasan kemiskinan.
4. Mewujudkan pembangunan berkelanjutan berwawasan lingkungan, meningkatkan kualitas derajat kehidupan masyarakat yang berkeadilan.
5. Peningkatan kapasitas pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat secara berkesinambungan dan berkelanjutan.

Dari hasil telaahan visi dan misi Walikota terpilih maka dari misi yang diajukan untuk melaksanakan visi tersebut yang sesuai dan sejalan dengan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi 2017-2022 adalah :

MISI 3 : Memberdayakan perekonomian daerah berbasis ekonomi kerakyatan yang berorientasi pada pengembangan sektor jasa berbasis teknologi informasi dan industri kecil menengah dalam upaya pengentasan kemiskinan

Untuk dapat mewujudkan semua mimpi dan cita-cita tersebut, visi harus memiliki makna yang jelas, tidak mengambang dan terukur. Adapun Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah :

“Mewujudkan Profesionalisme dan Iklim Ketenagakerjaan Yang Kondusif, Transmigran Yang Berkualitas Pada Tahun 2022”

Penjabaran dari makna Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2017-2022 adalah sbb :

1. Tenaga Kerja yang ada dan bekerja di Kota Cimahi haruslah memiliki Profesionalisme dalam arti :
 - a. Profesionalisme adalah bekerja semaksimal mungkin untuk melayani kepentingan perusahaan/organisasi;
 - b. Profesionalisme artinya bekerja sepenuh hati sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah disepakati di awal kontrak, apa pun kondisinya. Walaupun suasana hatinya saat itu sedang tidak enak, seorang tenaga kerja profesional tetap berusaha untuk tetap tersenyum kepada rekan atau kepada klien;
 - c. Profesionalisme berarti tidak pernah mengeluh terhadap tugas apapun yang diberikan oleh atasan kepadanya, karena ia meyakini bahwa tugas yang diberikannya sesuai dengan kemampuannya. Ia yakin bahwa atasannya tidak akan memberikan tugas tanpa memperhitungkan kemampuan dirinya. Oleh karena itu ia selalu percaya kepada dirinya sendiri bahwa ia mampu meskipun tugas tersebut terlihat terlalu berat pada awalnya;
 - d. Seorang profesional selalu mengedepankan hasil dari setiap pekerjaannya. Tidak peduli bagaimana caranya dan apapun pengorbanannya, seorang profesional akan selalu berusaha sekuat tenaga untuk memberikan hasil yang terbaik yang mungkin bisa ia lakukan;
 - e. Profesional adalah tidak pernah mengenal lelah dalam bekerja, belajar dan memperbaiki diri.

2. Transmigran yang berasal dari Kota Cimahi haruslah **berkualitas** yang maknanya adalah :
 - a. Berkualitas adalah merupakan gambaran dan karakteristik menyeluruh dari kemampuan transmigran dalam melakukan perannya secara optimal;
 - b. Berkualitas mengandung arti seberapa baik seorang transmigran memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan spesifik lokasi dan potensi profesi;
 - c. Berkualitas artinya transmigran yang terpilih memiliki kompetensi yang berkaitan dengan skill, knowledge dan attitude sesuai dengan kesepakatan yang dipersyaratkan dalam perjanjian kerjasama antar daerah.
3. **Berkeadilan** merupakan suatu keadaan yang menggambarkan bahwa hasil pembangunan dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat, setiap hak dan kewajiban ditunaikan secara seimbang.

A. MISI

Untuk mencapai Visi tersebut, maka disusun beberapa Misi sebagai tindakan yang harus dilaksanakan agar cita-cita tersebut dapat terwujud.

Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah :

1. **Mengembangkan dan Memperluas Kesempatan Kerja dan Berusaha.**

Hal ini dimaksudkan sebagai upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi para pencari kerja yang termasuk dalam angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga diharapkan upaya ini dapat menekan dan memperkecil jumlah pengangguran maupun setengah penganggur, membangun hubungan dan jejaring kerja agar ada perluasan kesempatan kerja dan mengurangi kemiskinan yang ada di Kota Cimahi, optimalisasi mediasi dengan daerah tujuan transmigrasi, koordinasi lintas sektoral.

2. **Meningkatkan Produktivitas dan Pengembangan Tenaga Kerja Yang Profesional dan Transmigran Yang Berkualitas.**

Makna yang terkandung pada misi ke-2 ini adalah bahwa Dinas Tenaga Kerja senantiasa melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja dan transmigran agar mereka memiliki kompetensi sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh *user* sehingga tenaga kerja yang ada senantiasa dapat

meningkatkan profesionalismenya dan transmigran pun menjadi semakin berkualitas dalam berjuang meningkatkan taraf kehidupannya dan diharapkan mereka kelak dapat hidup lebih layak dan sejahtera sesuai dengan harapannya. Dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, informasi dan data yang akurat sangat penting sekali karena berfungsi sebagai bahan pengambilan keputusan, evaluasi dan program tenaga kerja dan transmigrasi, khususnya perencanaan tenaga kerja dan transmigran. Aspek perencanaan dan informasi sangat penting, untuk itu perlu dilakukan perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi baik pada tingkat nasional maupun tingkat daerah, sehingga menyediakan informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara makro, sektoral dan regional yang lebih akurat dan tepat waktu.

3. Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan.

Misi ke 3 ini mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja, memiliki peran strategis untuk menciptakan sebuah iklim yang baik yang berkaitan dengan hubungan industrial sehingga harmonisasi di lingkungan perusahaan akan terasa nyaman dan dikemas dalam nuansa keterbukaan yaitu pihak pengusaha dan organisasi pekerja/serikat pekerja. Dampak positif yang akan terjadi adalah agar pekerja dapat bekerja dengan lebih semangat dan tenang karena tercipta sebuah keadilan untuk bersama yaitu adanya peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan disisi lain pengusaha pun tetap mendapatkan keuntungan.

2.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Tujuan merupakan cerminan dari kondisi yang diinginkan. Tujuan merupakan penjabaran Visi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang lebih spesifik dan terukur sebagai upaya mewujudkan visi dan misi dalam menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Kondisi tersebut diharapkan dapat terwujud dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan atau pada saat masa Renstra SKPD ini berakhir.

Sedangkan sasaran adalah gambaran hal yang ingin diwujudkan guna mencapai tujuan telah dirumuskan sebelumnya.

Adapun tujuan dan sasaran yang ingin diwujudkan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi untuk tiap-tiap misi adalah :

Misi 1 : Mengembangkan dan Memperluas Kesempatan Kerja dan Berusaha.

a. Tujuan :

Penurunan angka pengangguran.

b. Sasaran :

Meningkatnya Kesempatan Kerja

c. Kegiatan :

- Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
- Bimbingan Teknis Peningkatan Kompetensi Kemandirian dan Kreatifitas Pencari Kerja
- Kerjasama Penempatan Tenaga Kerja dengan Perusahaan
- Monitoring dan Evaluasi Ketenagakerjaan
- Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja
- Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja
- Fasilitasi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja Siap Pakai
- Pembangunan Balai Latihan Kerja

Misi 2 : Meningkatkan Produktivitas dan Pengembangan Tenaga Kerja Yang Profesional dan Transmigran Yang Berkualitas.

a. Tujuan :

Meningkatkan kualitas transmigran

b. Sasaran :

Meningkatkan Pendapatan Transmigran

Misi 3 : Meningkatkan Harmonisasi Hubungan Industrial Agar Tercipta Kondusifitas di Lingkungan Kerja.

a. Tujuan :

Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja

b. Sasaran :

Kualitas Hubungan Industrial

c. Kegiatan :

- Optimalisasi Kelembagaan Ketenagakerjaan
- Penyusunan Kajian Hasil Survei Kebutuhan Hidup Layak Kota Cimahi
- Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan
- Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- Fasilitasi Penyelesaian Prosedur dan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja

2.3 Strategi dan Kebijakan SKPD

Strategi adalah langkah – langkah yang berisikan program indikatif untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Program indikatif yang dirumuskan adalah program yang luas untuk mendefinisikan dan mencapai tujuan SKPD dalam melaksanakan misi. SKPD memiliki peranan aktif untuk melaksanakan program sebagai strategi menghadapi perubahan lingkungan. Sedangkan kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil pemerintah daerah dalam mencapai tujuan. Visi dan misi pembangunan yang telah dirumuskan dijabarkan dalam strategi dan arah kebijakan pembangunan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kurun waktu 2017-2022.

Strategi yang akan ditempuh oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah :

Misi 1 : Mengembangkan dan Memperluas Kesempatan Kerja dan Berusaha.

Strategi pembangunan yang ditempuh adalah :

- 1) Meningkatkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam hal Penyebarluasan informasi Bursa Kerja, penyerapan tenaga kerja baik regional, nasional maupun Internasional;
- 2) Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dalam Penempatan Tenaga Kerja, pengembangan usaha mandiri dan sektor Informal serta penyelenggaraan bursa kerja dan optimalisasi sistem Informasi bursa kerja yang mudah diakses oleh masyarakat;

Misi 2 : Meningkatkan Produktivitas dan Pengembangan Tenaga Kerja Yang Profesional dan Transmigran Yang Berkualitas.

Strategi pembangunan yang ditempuh adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas tenaga kerja dan pengembangan jejaring kerja, pelatihan dan produktivitas ;
- 2) Mengembangkan kerjasama antar daerah serta pelibatan pihak-pihak terkait dalam penyelenggaraan transmigrasi ;
- 3) Meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan
- 4) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja ;
- 5) Meningkatkan Penerapan program *Three in one* di Lembaga Pelatihan kerja (LPK).

Misi 3 : Meningkatkan Harmonisasi Hubungan Industrial Agar Tercipta Kondusivitas di Lingkungan Kerja.

Strategi pembangunan yang ditempuh adalah :

1. Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan ;
2. Meningkatkan Peran dan Fungsi Lembaga-lembaga Ketenagakerjaan;
3. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan purna kerja ;

2.4 Sasaran

Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah:

- a. Meningkatnya Kesempatan Kerja
- b. Meningkatkan Pendapatan Transmigran
- c. Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial

2.5 Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan yang direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada tahun 2019 ini lebih menekankan bagaimana pada hal – hal sebagai berikut :

1. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak (*decent work*) yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;

3. Meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan Industrial untuk mendorong kesempatan kerja;
4. Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama) sesuai hukum internasional;
5. Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
6. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;
7. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
8. Menyempurnakan kebijakan migrasi;
9. Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui Informasi Pasar kerja.

Program dan Kegiatan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017

I. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

- Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
- Bimbingan Teknis Peningkatan Kompetensi Kemandirian dan Kreatifitas Pencari Kerja
- Kerjasama Penempatan Tenaga Kerja dengan Perusahaan
- Monitoring dan Evaluasi Ketenagakerjaan
- Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja
- Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja
- Fasilitasi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja Siap Pakai
 - Bimtek LPK
 - Akreditasi LPK

II. Program Peningkatan Kesejahteraan Buruh

- Optimalisasi Kelembagaan Ketenagakerjaan
 - Kegiatan Dewan Pengupahan Kota
 - Kegiatan Lembaga Kerjasama Tripartit
 - Konsolidasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan
 - Bimtek Struktur Skala Upah
 - Bimtek Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - Sosialisasi Upah Minimum Kota Tahun 2020
- Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
 - Monev BPJS
- Fasilitasi Penyelesaian Prosedur dan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja

- Pemilihan Pekerja Teladan Tingkat Kota Cimahi
- Peringatan Hari Buruh Internasional (May Day)
- Penyelesaian Kasus PHI/Unjuk Rasa

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja 2018-2022 Sesudah Hasil Reviu Tahun 2019,

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL RENSTRA (2017)	TARGET KINERJA PADA TAHUN					KONDISI AKHIR RENSTRA
							Tahun Ke-1 (2018)	Tahun Ke-2 (2019)	Tahun Ke-3 (2020)	Tahun Ke-4 (2021)	Tahun Ke-5 (2022)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Meningkatkan Kesejahteraan Buruh/Tenaga Kerja serta Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Upahnya Minimal sesuai UMK	Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial	- Persentase perusahaan yang menerapkan UMK	%	13.50%	13.50%	16 %	18 %	20 %	22%	22%
		Angka Perselisihan pengusaha-pekerja per tahun		- Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
2	Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	Persentase Pengangguran di Kota Cimahi	Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	Persentase Pengangguran di Kota Cimahi	%	8.11%	8.11%	8.06 %	8.01 %	7.94 %	7.89 %	7.89 %

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan bagian suatu proses dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban. Pengukuran kinerja secara khusus merupakan kegiatan memantau, menilai dan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan tingkat kinerja standar, rencana, atau target kegiatan. Penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran kinerja ini diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana realisasi atau capaian kinerja yang berhasil dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja

**Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi
Tahun 2019**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2019	REALIASASI 2019	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5	6
Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan					
	Meningkatkan Kesejahteraan Buruh/Tenaga Kerja serta Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase perusahaan yang menerapkan UMK	16 %	17,28%	108%
		Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	70%	,73,91%	105.59%
Meningkatkan Produktivitas dan Pengembangan Tenaga Kerja Yang Profesional dan Transmigran Yang Berkualitas					
	Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	Persentase Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	8,06% (DATA DISNAKER)	7,21 % (DATA Disdukcapil)	111.24%

Dari tabel tersebut terlihat bahwa dari 3 indikator semua melebihi target .

3.2. Realisasi Kinerja dan capaian Kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
	2017			2018			2019		
Angka Kemiskinan	5.92%	5.92%	100.00%	5.77%	4.94%	114.38%	5.61%	4.39%	121.38%
TPT (tingkat Pengangguran Terbuka)	9.00%	8.43%	106.33%	8.30%	7.93%	104.46%	7.50%	8.08%	92.27%

Dilihat dari realisasi tahun 2017 - 2019 Angka Kemiskinan Kota Cimahi menurun sebesar 1.37 point dari semula 5.92% menjadi 4.39%. sedangkan tingkat Pengangguran terbuka (TPT) menurun sebesar 0.35 point dari semula 8.43% menjadi 8.08%.

Dari indikator makro ekonomi Kota Cimahi menunjukkan hasil yang cukup baik, di antaranya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Cimahi **naik dari 76.95% tahun 2017, menjadi 77,56 % tahun 2018**, Sementara jumlah penduduk miskin menurun **dari 34.530 jiwa di tahun 2017, menjadi 26.910 jiwa di tahun 2019**.

3.3. Realisasi Tahun 2019 dengan Target RPJMD

Indikator	Kondisi Awal RPJMD 2017 - 2022	Target Tahun 2019	Realisasi Tahun 2019
Angka Kemiskinan	5,92 %	5,61%	4,39%
Tingkat Pengangguran Terbuka	9%	7,50 %	8,08%

3.4. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pada awal tahun 2019, Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi telah melakukan perjanjian kinerja sebagai pakta integritas yang harus dipertanggungjawabkan dalam mengemban visi dan misi Walikota Cimahi. Dokumen perjanjian kinerja tersebut memuat **27 (dua puluh tujuh) Indikator Kinerja Utama** untuk mencapai **2 (dua) sasaran strategis** dan **3 (tiga) Indikator Kinerja** untuk mencapai **5 (lima) sasaran program**. Sasaran program/kegiatan ini mendukung tercapainya sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi , beserta target yang dilaksanakan pada tahun 2019.

Berikut disampaikan rekap hasil capaian Tujuan dan Sasaran tahun 2019, sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Pencapaian Target Tujuan dan Sasaran
Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019

No	Tujuan	Sasaran	Jumlah Indikator Sasaran	Tingkat Pencapaian					
				Melampaui Target		Sesuai Target		Belum Mencapai Target	
				(>100%)		100%		(<100%)	
				Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Meningkatkan Kesejahteraan Buruh/Tenaga Kerja serta Perlindungan Tenaga Kerja	Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial	1	1	100	-	-	-	-
			1	1	100	-	-	-	-
2	Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	Persentase Pengangguran di Kota Cimahi	1	1	100	-	-	-	-
Jumlah			3	3	100	-	-	-	-

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pencapaian **Tujuan 1** sasaran 1 (100%) melampaui target yang direncanakan, begitu pula untuk **tujuan 2** dari 1 sasaran indikator (100%) melampaui target yang direncanakan.

Dengan dilaksanakannya Program Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai pada Tahun 2019 ini berarti sebagian pencari kerja di Kota Cimahi terfasilitasi dalam bentuk kegiatan sebagai berikut :

- Kegiatan Fasilitasi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja Siap Pakai
 Untuk Tahun 2019 telah berhasil ditempatkan sebanyak 2449 orang, dengan rincian sebagai berikut :

BKOL

: 1581 Orang

Bursa Kerja Khusus (BKK)

: 440 Orang

Pekerja Migran Indonesia

: 15 Orang

Lembaga Latihan Kerja (LPK)

: 222 Orang sector Formal

140 Orang berwirausaha
- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan yang dibiayai APBD

: 160 Orang

Pemagangan

: 20 Orang / APBN

Pelatihan di BLK Bekasi

: 9 Orang / Anggaran APBD Propinsi

Pelatihan di BBPLK Bandung : 17 Orang / APBN Kemenaker

Pelatihan di BBPLK Bekasi : 52 Orang / APBN Kemenaker

Pelatihan di BBPLK Semarang : 9 Orang / APBN Kemenaker

Perekrutan menggunakan Program SILIMA sebanyak 602 Orang terdiri dari:

1) PT. Kahatek : 351 Orang

2) PT. Sanbe Farma : 251 Orang

3. Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja

Terfasilitasinya 3048 orang pencari kerja

4. Kerjasama Penempatan Tenaga Kerja dengan Perusahaan

Terselenggaranya kerjasama Penempatan Tenaga Kerja dengan 10 Perusahaan yang ada di Kota Cimahi, yang diawali dengan penandatanganan MOU

Berikut perusahaan yang ada menjalin MOU kerjasama Penempatan Tenaga Kerja :

1. PT. Champ Resto Indonesia

2. PT. Tirta Fresindo Jaya

3. PT. ARGODANA FUTURES

4. PT. DAIKIN AIRCONDITIONING INDONESIA

5. PT. HEINZ ABC INDONESIA

6. CINNAMON HOTEL BOUTIQUE SYARIAH

7. V HOTEL & RESIDENCE BANDUNG

8. MERCURE BANDUNG NEXA SUPRATMAN

9. FOX HARRIS HOTEL CITY CENTER

10. PT. KARYA SOLUSI PRIMA SEJAHTERA

5. Bimbingan Teknis Peningkatan Kompetensi Kemandirian dan Kreatifitas Pencari Kerja

Terlaksananya kegiatan

1. Bimbingan Teknis Bidang Kejuruan Kuliner Kreatif 40 Orang

2. Bimbingan Teknis Bidang Kejuruan Industri Ikan Cupang 40 Orang

3. Bimbingan Teknis Bidang Kejuruan Daur Ulang Sampah Styrofoam 40 Orang

6. Monitoring dan Evaluasi Ketenagakerjaan

7. Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja

Terlaksananya kegiatan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja sebanyak 10 orang

Sedangkan pada Program Peningkatan Kesejahteraan Buruh telah diperoleh pencapaian sebagai berikut :

1. Kegiatan Optimalisasi Kelembagaan Ketenagakerjaan

- Kegiatan Dewan Pengupahan Kota yang menghasilkan 6 Kesepakatan
- Kegiatan Lembaga Kerjasama Tripartit 4 Kesepakatan
- Sewa Sekretariat Serikat Pekerja/Serikat Buruh, untuk 5 Sekretariat

2. Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan
 - Bimtek Struktur Skala Upah yang diikuti oleh 65 perwakilan Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - Bimtek Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diikuti oleh 60 perwakilan Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - Sosialisasi Upah Minimum Kota Tahun 2020 yang diikuti oleh 100 perwakilan Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 3. Fasilitas Penyelesaian Prosedur Pemberian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
 - Monev BPJS ke 85 Perusahaan
 4. Fasilitas Penyelesaian Prosedur dan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja
 - Pemilihan Pekerja Teladan Tingkat Kota Cimahi
 - Peringatan Hari Buruh Internasional (May Day)
 - Penyelesaian Kasus 18 Kasus PHI dari 23 Kasus yang di daftarkan
- 3.5. Bila dilihat dari efesiensi penggunaan sumber daya pada pencapaian sasaran 2 maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :**

Tabel 3.2.
Efesiensi Penggunaan Sumber Daya pada Pencapaian Sasaran 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2019		%	Tahun 2019		%	Efisiensi
			Target	Realisasi		Pagu	Realisasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial	1. Persentase perusahaan yang menerapkan UMK	70 Perusahaan	107 Perusahaan	152,86	882.684.500,-	762.447.900,-	86,38%	13,62
		2. Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	70%	73,91%	105,59	882.684.500	762.447.900	86,38	13,62
Jumlah						882.684.500	762,447,900	86,38	13,62

Dari tabel di atas terlihat bahwa persentase rata-rata capaian kinerja untuk sasaran 1 adalah sebesar 129,23%, sedangkan penyerapan anggarannya sebesar 86,38% sehingga dapat diperoleh nilai efesiensi penggunaan sumber daya pencapaian sasaran 1 adalah sebesar 42.84% (129,23% - 86,38%).

Adapun faktor pendorong dari agregat- agregat yang telah mencapai maupun yang melebihi target adalah sebagai berikut :

1. Cakupan Perusahaan yang menerapkan UMK
Dari jumlah perusahaan yang telah menerapkan UMK di Kota Cimahi berjumlah 107 (17%) Perusahaan dengan jumlah pekerja 32.418 orang (55%).
2. Besaran Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Kerja Bersama mencapai 73,91 % Kasus melebihi target yang telah disepakati sebesar 70%

3.6. Bila dilihat dari efesiensi penggunaan sumber daya pada pencapaian sasaran 2 maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Efesiensi Penggunaan Sumber Daya pada
Pencapaian Sasaran 2

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Tahun 2019		%	Tahun 2019		%	Efisiensi
			Target	Realisasi		Pagu	Realisasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	Persentase Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	8,06%	7,21%	111.24%	1.334.886.875	1.296.652.475	97,14%	2,6
Jumlah						1.334.886.875	1.296.652.475	97,14	2,6

3.7. Realisasi Anggaran

Selama tahun 2019 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Cimahi Ringkasan realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4.
Ringkasan Realisasi Anggaran Pendapatan
Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019

U R A I A N	JUMLAH (Rp.)	REALISASI	%	SURPLUS/ DEFISIT
P E N D A P A T A N	700.000.000	935.870.600	133,70%	235.870.600
PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	700.000.000	935.870.600	133,70%	235.870.600
Hasil Pajak Daerah				
Hasil Retribusi Daerah/ IMTA	700.000.000	935.870.600	133,70%	Surplus
Lain-Lain PAD yang Sah Lainnya)*				
DANA PERIMBANGAN				
Dana Bagi Hasil Pajak/Bagi Hasil Bukan Pajak	0	0	0	
Dana Alokasi Umum (DAU)	0	0	0	
Dana Alokasi Khusus (DAK)	0	0	0	
LAIN-LAIN PENDAPATAN DAERAH YANG SAH				
Pendapatan Hibah	0	0	0	
Dana Bagi Hasil Pajak dari Provinsi dan Pemerintah Daerah Lainnya	0	0	0	

Dana Penyesuaian dan Otonomi Khusus	0	0	0	
Bantuan Keuangan Dari Provinsi atau Pemerintah Daerah Lainnya	0	0	0	
JUMLAH PENDAPATAN	700.000.000	935.870.600	133,70%	235.870.600

Dari tabel tersebut dapat dijabarkan bahwa realisasi pendapatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun Anggaran 2019 adalah sebesar Rp 935.870.600 (133,70%), Surplus melebihi target yang direncanakan sebesar 700,000,000. Kelebihan Target tersebut dikarenakan jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Perusahaan yang ada di Cimahi awalnya 41 Orang, kenyataan menjadi 55 Orang.

Tabel 3.5.
Ringkasan Realisasi Anggaran Belanja
Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019

U R A I A N	JUMLAH (Rp.)	REALISASI	%	SISA ANGGARAN
BELANJA DAERAH	7.888.511.100	7.435.229.834	94,25	453.281.266
BELANJA TIDAK LANGSUNG	4.233.217.000	4.035.421.390	95,33	197.795.610
Gaji dan Tunjangan	1.559.897.000	1.444.481.390	92,60%	115.415.610
Tambahan Penghasilan	2.673.320.000	2.590.940.000	96,92%	82.380.000
Belanja Bantuan Sosial				
Belanja Bantuan Keuangan Kepada Provinsi/ Kabupaten/ Kota. dan Partai Politik				
Belanja Tidak Terduga				
BELANJA LANGSUNG	3.655.294.100	3.399.808.444	93,01	255.485.656
Belanja Pegawai	4,233,217,000	4,035,421,390	95,33	197,795,610
Belanja Barang dan Jasa	3.655,294,100	3,399,808,444	93,01	255,485,656
Belanja Modal				
JUMLAH BELANJA DAERAH	7.888.511.100	7,435,229,834	94,25	453,281,266

Secara keseluruhan anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah Rp. 7.888.511.100 terdiri dari belanja langsung Rp. 3.655,294,100 dan belanja tidak langsung sebesar Rp. 4,233,217,000 sedangkan realisasi belanja langsung Rp. 3,399,808,444 (93,01%) sedangkan realisasi belanja tidak langsung Rp. 4,035,421,390 (95,33%) total jumlah realisasi belanja Rp. 7,435,229,834 (94,25%). adapun sisa realisasi dari anggaran belanja sebesar Rp. 453,281,266.

Untuk melengkapi pelaporan kinerja dan untuk keperluan efektivitas dan efesiensi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, perlu disajikan belanja yang terealisasi dalam rangka mencapai kinerja tahun 2019. Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Tahun 2019		%	Tahun 2019		%
			Target	Realisasi		Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	Persentase Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi	8,06%	7,21%	111,24%	1.334.886.875	1.296.652.475	97,14%
Jumlah						1.334.886.875	1.296.652.475	97,14

Tabel 3.6.
Realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada tahun 2019

No	Tujuan	No	Sasaran Strategi	Tahun 2019		%
				Pagu	Realisasi	
1		1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial	1	Persentase perusahaan yang menerapkan UMK	616,694,500	616,594,500	85,73
		2	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama			
		3	Prosentase Pekerja/Buruh yang menjadi Peserta Program Jamsostek	265,990,000	233,750,800	87,88
Jumlah				882.684,500	762,447,900	86,38

Dari tabel tersebut dapat diketahui pencapaian realisasi keuangan untuk urusan Ketenagakerjaan yaitu tujuan 1. Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial pagu anggaran sebesar Rp. 882.684,500. Realisasi 762,447,900 (86,38) Sedangkan tujuan 2. Menurunkan Tingkat Pengangguran Kota Cimahi dengan pagu anggaran Rp. 1.334.886.875, tersealisasi, terealisasi sebesar Rp. 1.296.652.475 (97,14 %)

3.8. Meningkatkan perencanaan penganggaran dan pelaksanaan pembangunan

Pencapaian sasaran ini dapat dilihat dengan indikator kinerja seperti table dibawah ini :

Tabel 3.7
Analisis Pencapaian Sasaran
Meningkatkan perencanaan penganggaran dan pelaksanaan pembangunan
Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019

No	Indikator Kinerja	Target Th. 2019	Realisasi Th. 2019	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5
1	Cakupan Perencanaan pembangunan di setiap SKPD sesuai ketentuan	100%	100%	100%
Rata-rata				100%

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 1 indikator yang ada : 1 indikator tersebut (100%) mendekati dengan target. Adapun capaian indikator dari sasaran pertama ini adalah sebagai berikut:

1. Cakupan Perencanaan pembangunan di setiap SKPD sesuai ketentuan

Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengendalian kegiatan Sub Bagian Program dan Keuangan, membantu Sekretaris Dinas melaksanakan koordinasi penyusunan bahan kebijakan teknis, pelayanan administrasi Keuangan dan perencanaan Program dan pelaporan serta melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai indikator kinerja setiap tahunnya yaitu Cakupan Perencanaan anggaran dan Kegiatan di SKPD sesuai ketentuan sebesar 100%% .

Cara perhitungan ini adalah Jumlah dokumen perencanaan Keuangan dan pelaporan yang tersedia dibagi jumlah dokumen perencanaan dan pengendalian sesuai standar

Indikator kinerja ini didapat dari jumlah target 14 dokumen pada tahun 2019 yang terealisasi sebanyak 14 dokumen sehingga capaiannya sebesar 100%. Rincian kegiatan yang menghasilkan dokumen perencanaan dan pengendalian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.8.
Kegiatan dengan Keluaran Dokumen Perencanaan dan Pengendalian

No	Kegiatan	Hasil
1	Penyusunan Laporan Inventaris Barang	Dokumen
2	Penyusunan Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah Dinkes	Dokumen
3	Penyusunan RENJA Dinas Tenaga Kerja 2020	Dokumen
4	Penyusunan IKU PERKIN	Dokumen
5	Penyusunan Laporan SPM	Dokumen
7	Penyusunan RKA Dinas Tenaga Kerja 2020	Dokumen
8	Penyusunan DPA Dinas Tenaga Kerja 2020	Dokumen
9	Penyusunan DPPA Perubahan 2019	Dokumen
10	Penyusunan RKAP 2019	Dokumen
11	Penyusunan DPAP 2019	Dokumen
12	Penyusunan Evaluasi Triwulan	Dokumen
13	Penyusunan Evaluasi Triwulan	Dokumen
14	Evaluasi Capaian Renja SKPD	Dokumen

Dari tabel di atas terlihat bahwa persentase rata-rata capaian kinerja untuk sasaran ini adalah sebesar 100%, sedangkan penyerapan anggarannya sebesar 89,32% sehingga dapat diperoleh nilai efesiensi penggunaan sumber daya pencapaian sasaran adalah sebesar 10,68% (100% - 89,32%). Atau dari anggaran yang ditetapkan sebesar Rp. 192.326.450 realisasi sebesar Rp. 171.785.200

Adapun faktor pendorong dari agregat- agregat yang telah mencapai maupun yang melebihi target adalah sebagai berikut:

- 1) Terlaksananya penyusunan dokumen perencanaan dan pengendalian Tahun 2019
- 2) Terlaksananya penyusunan dokumen perencanaan Tahun 2019
- 3) Adanya kegiatan-kegiatan yang menunjang penyusunan dokumen perencanaan dan pengendalian Tahun 2019 dan Tahun 2020 seperti Forum OPD.

3.9. Program Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur melalui Pembinaan Pegawai

Pencapaian sasaran ini dapat dilihat dengan indikator kinerja seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3.9
Analisis Pencapaian Sasaran Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur melalui Pembinaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019

No	Indikator Kinerja	Target Th. 2019	Realisasi Th. 2019	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5
1	Cakupan Peningkatan sumber daya aparatur Melalui pembinaan pegawai SKPD	100%	100%	100%
Rata-rata				100%

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 1 indikator yang ada : 1 indikator tersebut (100%) sudah mendekati target. Adapun capaian indikator dari sasaran pertama ini adalah sebagai berikut :

2. Cakupan Pembinaan sumber daya aparatur di SKPD

Cakupan Pembinaan Sumber Daya Aparatur di SKPD merupakan indikator yang penting untuk mencerminkan keadaan tingkat kepuasan pegawai terhadap Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Dinas Tenaga Kerja dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Aparatur, didukung dengan selalu meningkatkan tata kelola administrasi perangkat daerah yang baik, dengan sasaran Pengembangan Sumber Daya Aparatur di SKPD yang ada di Dinas Tenaga Kerja. Karena Pengembangan Sumber Daya Aparatur di SKPD yang baik sangat berhubungan erat terhadap kinerja para karyawan di setiap OPD. Kemajuan yang dicapai dalam kegiatan Pembinaan, Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan Aparatur akan tercermin secara jelas dengan meningkatnya kualitas SDM di Dinas Tenaga Kerja.

Cara perhitungan ini Jumlah aparatur yang dibina dibagi jumlah aparatur yang ada. Indikator kinerja ini didapat dari jumlah aparatur yang dibina target 38 orang yang terealisasi sebanyak 38 orang sehingga capaiannya sebesar 100%.

Bila dilihat dari efesiensi penggunaan sumber daya pada pencapaian sasaran ini maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.10.
Efesiensi Penggunaan Sumber Daya pada Pencapaian Sasaran ini
Tahun 2019

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Tahun 2019		%	Tahun 2019		%	Efisiensi
			Target	Realisasi		Pagu	Realisasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur melalui Pembinaan Pegawai	Cakupan pengembangan sumber daya aparatur di SKPD	100%	100%	100	16.900.000	16.896.000	99,98	0.02

Dari tabel di atas terlihat bahwa persentase rata-rata capaian kinerja adalah sebesar 100%, sedangkan penyerapan anggarannya sebesar 99,98% sehingga dapat diperoleh nilai efesiensi penggunaan sumber daya pencapaian sasaran adalah sebesar 0,02% (100% - 99,98%).

Adapun faktor pendorong dari agregat- agregat yang telah mencapai maupun yang melebihi target adalah sebagai berikut:

1. Adanya kegiatan peningkatan kapasitas Aparatur
2. Adanya fasilitasi administrasi kepegawaian

Tabel 3.11.
Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya kinerja dan efektifitas pelayanan publik Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tahun 2019

No	Indikator Kinerja	Target Th. 2019	Realisasi Th. 2019	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5
1	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	100%	93,78%	93.78%
Rata-rata				93.78%

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 1 indikator yang ada: 1 indikator tersebut (93,78%) sudah sesuai dengan target. Adapun capaian indikator dari sasaran pertama ini adalah sebagai berikut :

1. Cakupan pelayanan administrasi perkantoran

Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran merupakan indikator yang penting untuk mencerminkan keadaan tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam mengelola sarana dan prasarana, didukung dengan selalu meningkatkan tata

kelola administrasi perangkat daerah yang baik, dengan sasaran mengelola sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran yang ada di Dinas Kesehatan dan Bidang. Karena sarana dan prasarana serta administrasi perkantoran yang baik sangat berhubungan erat terhadap kinerja para karyawan di setiap OPD. Kemajuan yang dicapai dalam kegiatan Penyediaan dan Pemeliharaan Barang dan Jasa Perkantoran akan tercermin secara jelas dengan meningkatnya kepuasan OPD terhadap pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana perkantoran.

Cara perhitungan ini Jumlah dan jenis pelayanan administrasi perkantoran yang disediakan dibagi jumlah dan jenis pelayanan administrasi perkantoran sesuai standar.

Indikator kinerja ini didapat dari jumlah dan jenis pelayanan administrasi perkantoran dengan target 3 program yang terealisasi sebanyak 15 jenis kegiatan sehingga capaiannya sebesar 93.78%.

BAB IV
PENUTUP

Pada bab terakhir ini diuraikan beberapa simpulan utama, kendala yang dihadapi serta langkah perbaikan yang akan dilaksanakan berdasarkan apa yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

Kesimpulan utama terkait dengan akuntabilitas kinerja tahun 2019, adalah sebagai berikut :

1. LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi disusun berdasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tanggal 1 Desember 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. LKIP merupakan bentuk pertanggungjawaban akuntabilitas capaian kinerja yang didasarkan pada pencapaian sasaran yang ditargetkan dalam Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja (Renja) atau Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2019.
2. Sesuai target kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2019, dalam menjalankan misi ke 1 Walikota Cimahi terdapat 2 Tujuan dan 3 sasaran strategis yang ditetapkan. Secara rinci pencapaian tujuan dan sasaran dapat dijelaskan pada tabel dibawah:

Tabel Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2019

Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
	2017			2018			2019		
Angka Kemiskinan	5.92%	5.92%	100.00%	5.77%	4.94%	114.38%	5.61%	4.39%	121.38%
TPT (tingkat Pengangguran Terbuka)	9.00%	8.43%	106.33%	8.30%	7.93%	104.46%	7.50%	8.08%	92.27%

Dilihat dari realisasi tahun 2017 - 2019 Angka Kemiskinan Kota Cimahi menurun sebesar 1.37 point dari semula 5.76% menjadi 4.39%. sedangkan tingkat Pengagguran terbuka (TPT) menurun sebesar 0.35 point dari semula 8.43% menjadi 8.08%, walaupun pada tahun 2019 TPT (tingkat Pengangguran Terbuka) Kota Cimahi mengalami kenaikan dari semula 7,93 % pada tahun 2018 menjadi 8.08% pada tahun 2019.

Dari indikator makro ekonomi Kota Cimahi menunjukkan hasil yang cukup baik, di antaranya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Cimahi **naik dari 76.95% tahun**

2017, menjadi 77,56 % tahun 2018, Sementara jumlah penduduk miskin menurun dari 34.530 jiwa di tahun 2017, menjadi 26.910 jiwa di tahun 2019.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi telah berhasil memfasilitasi baik pencari kerja terdaftar, tenaga kerja yang bekerja di kota cimahi dan Perusahaan yang beroperasi di Kota Cimahi

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi kepada pihak-pihak terkait yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Cimahi.

LAMPIRAN DOKUMENTASI KEGIATAN DINAS TENAGA KERJA SELAMA 2019
PEMBAHASAN PROGRAM KERJA DAN TATA TERTIB DP KOTA CIMAH
11 FEBRUARI 2019



**PEMAPARAN HASIL KAJIAN
26 APRIL 2019**



PEMBAHASAN HASIL UMSK
24 MEI 2019



SURVEI KHL
24 SEPTEMBER 2019



**PEMBAHASAN SURVEY KHL
25 OKTOBER 2019**



PENYUSUNAN PROGRAM KERJA LKS TRIPARTIT TAHUN 2019
06 FEBRUARI 2019



**MONITORING PELAKSANAAN THR KEAGAMAAN
21 MEI 2019**



KONSOLIDASI PENGUPAHAN KOTA CIMAHI
09 NOVEMBER 2019



**PERINGATAN HARI BURUH INTERNASIONAL
DAN PELAKSANAAN PEMILIHAN PEKERJA TELADAN TAHUN 2019
05 APRIL 2019**



PERINGATAN HARI BURUH INTERNASIONAL (MAY DAY)
14 MEI 2019



**SELEKSI TAHAP I (TES TERTULIS) PEKERJA TELADAN
28 MARET 2019**



**SOSIALISASI STRUKTUR DAN SKALA UPAH
20 & 21 FEBRUARI 2019**



**KEGIATAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PIJAT REFLEKSI
BERTEMPAT DI LPK AMANAH**



20 & 21 FEBR



**KEGIATAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
SULAM PITA
BERTEMPAT DI LPK HENNY'S**



**KEGIATAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
OTOMOTIF KENDARAAN RINGAN SEPEDA MOTOR
BERTEMPAT DI SMK PGRI 3 KOTA CIMAHI**



**KEGIATAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
INSTALASI LISTRIK
BERTEMPAT DI POLITEKNIK TEDC BANDUNG**



FOTO DOKUMENTASI
KEGIATAN BIMBINGAN TEKNIS INDUSTRI IKAN CUPANG



**FOTO DOKUMENTASI
KEGIATAN BIMBINGAN TEKNIS KULINER**



FOTO DOKUMENTASI
KEGIATAN BIMBINGAN TEKNIS STYROFOAM



**PEMBERANGKATAN PESERTA PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI APBD
PROVINSI JAWA BARAT ANGKATAN II TAHUN 2019**



**SELEKSI PELATIHAN SEMARANG
BERTEMPAT DI GEDUNG B PEMKOT CIMAHI**



PENYERAHAN SPANDUK
KEGIATAN BURSA KERJA ONLINE
TAHUN 2019



PENYERAHAN LEFLET / BROSUR DAN BANNER
KEGIATAN BURSA KERJA ONLINE TAHUN 2019



**ACARA SOSIALISASI RETRIBUSI IMTA
PADA HARI KAMIS, TANGGAL 07 FEBRUARI 2019
BERTEMPAT DI AULA GEDUNG B PEMKOT CIMAHI**



**KEGIATAN KERJASAMA PENEMPATAN TENAGA KERJA DENGAN
PERUSAHAAN
PADA HARI KAMIS, TANGGAL 14 MARET 2019
BERTEMPAT DI AULA GEDUNG B PEMKOT KOTA CIMAHI**



**PELAKSANAAN KEGIATAN BIMBINGAN TEKNIS
PENYELENGGARA LEMBAGA PELATIHAN KERJA**

