



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (L K I P) TAHUN 2025

bangga
melayani
bangsa

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



DINAS TENAGA KERJA KOTA CIMAHI

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 Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025, 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 2025 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 2025 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, 20 Februari 2026

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA CIMAHI**



ASEP AJAT JAYADI, S.E., M.M.
PEMBINA TK. I
NIP. 19730620 199612 1 003



IKHTISAR EKSEKUTIF

IKHTISAR EKSEKUTIF Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025 menyajikan informasi target dan capaian sasaran dan Indikator Kinerja Utama di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tahun 2023-2026.

Tahun 2026 merupakan tahun yang memiliki karakteristik khusus dalam pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, karena berada pada fase transisi antara dokumen perencanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2023–2026 dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025–2029, yang mulai diberlakukan pada Triwulan IV Tahun 2025 sebagai penyesuaian terhadap RPJMD Tahun 2025–2029.

Dengan demikian, pengukuran capaian kinerja Tahun 2026 mengacu pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah diselaraskan dengan arah kebijakan dan sasaran strategis dalam Renstra 2025–2029, dengan tetap memperhatikan kesinambungan target akhir Renstra 2023–2026.

Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2023–2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja

dengan indikator :

- Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi
 - Indikator Persentase pencari kerja terdaftar yang memiliki standar kompetensi ditargetkan 90% dan tercapai sebesar 100 % dengan tingkat capaian indikator 111 %;

Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi selama Tahun 2025 telah melaksanakan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi pencari kerja dengan total Peserta Pelatihan sebanyak 641 Orang

- Melalui APBD sebanyak 248 Orang



Jasa Konstruksi	50 Orang
Sertifikasi Kompetensi Make Up Artis (MUA)	30 Orang
Sertifikasi Kompetensi Barista	30 Orang
Hospitality	40 Orang
IT Digital	78 Orang
Sertifikasi Jaskon Jenjang 5	10 Orang
Sertifikasi K3 Jenjang 3	10 Orang
Total	: 248 Orang

- o Melalui Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) sebanyak 393 Orang

House Keeping	40 Orang
Barbershop	40 Orang
Front Office	40 Orang
Fiber Optik	60 Orang
Jasa Konstruksi	50 Orang
Menjahit Busana Industri	83 Orang
Tata Rias Pengantin	40 Orang
Pelatihan Security	40 Orang
Total	: 393 Orang

Secara keseluruhan, Peserta Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi menurun dari tahun sebelumnya sebanyak 1.129 orang menjadi 641 orang, namun hal ini disebabkan adanya pendefinisian ulang dari istilah pelatihan tersebut. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi difokuskan pada kegiatan pelatihan yang secara langsung mengacu pada unit kompetensi dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau standar kompetensi lain yang diakui, serta diakhiri dengan proses uji kompetensi dan/atau sertifikasi, sehingga hanya pelatihan yang memenuhi kriteria tersebut yang dicatat sebagai Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi.

Sedangkan Pelatihan yang tidak mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau standar kompetensi lain dilaksanakan pada Program Penempatan Tenaga Kerja, Kegiatan Kegiatan Pelayanan Antar Kerja, Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja yang di fokuskan pada pelatihan berbasis kewirausahaan sebanyak 416 Orang. Sehingga apabila dijumlah, total keseluruhan sebanyak 1057 Orang. Jumlah keseluruhan berkurang karena pada Tahun 2025 Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi dimaksimalkan untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Pada tahun 2024, Peserta pelatihan yang mendapat sertifikat dari BNSP sebanyak 288 Orang namun pada tahun 2025 meningkat signifikan menjadi 781, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap biaya yang dikeluarkan mengingat mahal nya biaya ujian sertifikasi BNSP.

2. Meningkatnya kesempatan kerja

dengan indikator :

Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan ;

Indikator Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan ditargetkan 87,53 % dan tercapai 91,44 % dengan tingkat capaian indikator 104,46 %.

Untuk Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi telah berhasil menempatkan sebanyak 2083 orang pencari kerja dan pencari kerja yang mendapat fasilitas AK.1 sebanyak 2278, Penempatan pencari kerja menurun dari tahun sebelumnya sebanyak 2,787 orang, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) BKK : 622 Orang
- 2) LPK : 277 Orang
- 3) AK.1 : 891 Orang
- 4) CPMI : 57 Orang
- 5) Pelatihan : 236 Orang



Penurunan Jumlah pencaker yang ditempatkan dan pencaker yang memperoleh fasilitasi AK. 1 disebabkan karena pada tahun 2024 terjadi penerimaan 12 orang CPNS dan 821 orang PPPK sedangkan pada tahun 2025 tidak ada penerimaan PPPT maupun CPNS sehingga baik jumlah pemohon AK.1 maupun jumlah penempatan pencari kerja juga berkurang.

Seperti halnya pada Indikator Persentase pencari kerja terdaftar yang memiliki standar kompetensi, indikator Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan juga dilakukan pendefinisian ulang pada komponen penempatan, pada tahun 2025 seiring dengan dilakukannya proses penyusunan Renstra 2025-2029, salah satu komponen Penempatan melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) tidak dipergunakan lagi, sehingga apabila mempergunakan formulasi ini rincian pencari kerja yang ditempatkan berubah menjadi :

- 1) BKK : 622 Orang
- 2) AK.1 : 891 Orang
- 3) CPMI : 57 Orang
- 4) Pelatihan : 236 Orang

Penghapusan komponen Penempatan melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) disebabkan karena penempatan melalui LPK tidak difasilitasi dengan Kartu Pencari Kerja/AK.1

Total pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 1806 dan pencari kerja yang mendapat fasilitas AK.1 sebanyak 2278 sehingga dengan formulasi baru tersebut, maka capaian Indikator Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan tanpa komponen penempatan dari LPK adalah 79,28 lebih tinggi dari target Renstra sebesar 67,17%.

- 3. Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial dengan indikator :
Persentase perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan.

Indikator Persentase perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan ditargetkan 90 % dan tercapai 100 % dengan tingkat capaian indikator 111 %.

Upaya pencapaian kondusifitas ketenagakerjaan, Disnaker telah melakukan verifikasi ulang data Perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak. Dari hasil verifikasi tersebut, Perusahaan yang harus memiliki kriteria Perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak adalah 553 Perusahaan, menurun dari tahun 2024 sebanyak 573 karena dari hasil verifikasi lanjutan terdapat beberapa Perusahaan yang tutup, double data atau identitas Perusahaan yang tidak jelas dengan rincian sebagai berikut :

1. Memiliki Peraturan Perusahaan sebanyak 205 perusahaan
2. Memiliki Perjanjian Kerja Bersama sebanyak 181 perusahaan
3. Memiliki LKS Bipartit sebanyak 59 perusahaan
4. Terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 553 perusahaan

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, ditandai dengan semakin stabilnya kondisi perekonomian secara makro, kemudian pelaksanaan Pembinaan yang dilakukan secara efektif, intensif dan berkesinambungan, konsolidasi dengan serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha di Kota Cimahi serta Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, sangat berpengaruh terhadap kondusifitas industri di Kota Cimahi. Hal ini dibuktikan dengan penurunan jumlah Perselisihan yang terjadi di tahun 2025.

Pada Tahun 2025, Perselisihan di Kota Cimahi menurun dari semula 23 Kasus di tahun 2024 menjadi 13 kasus di 2025 namun Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial meningkat dari semula ditargetkan 15 kasus melonjak menjadi 25 perkara yang bisa diselesaikan tanpa harus menjadi kasus. Hal ini menunjukkan bahwa kondusifitas Hubungan industrial makin meningkat.

Tahun 2025 merupakan periode transisi perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, seiring dengan ditetapkan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025–2029 yang mulai berlaku efektif pada Triwulan IV Tahun 2025. Sebelumnya, pelaksanaan program dan kegiatan masih mengacu pada Renstra Tahun 2023–2026. Dengan demikian, Tahun 2026 menjadi tahun pertama implementasi penuh Renstra 2025–2029.

Perubahan dokumen perencanaan tersebut tidak mengubah arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan secara mendasar, melainkan mereposisi fokus strategis. Pada periode 2023–2026, sasaran pembangunan diarahkan pada peningkatan kesempatan kerja, peningkatan kompetensi pencari kerja, serta peningkatan kesejahteraan buruh dan keharmonisan hubungan industrial. Fokus tersebut menekankan perluasan akses dan peningkatan kapasitas tenaga kerja. Memasuki periode 2025–2029, sasaran strategis bergeser menjadi peningkatan perlindungan tenaga kerja serta penguatan tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan adaptif. Pergeseran ini menunjukkan tahapan penguatan kebijakan, dari pendekatan yang berorientasi pada output menuju pendekatan yang lebih menekankan outcome dan kualitas tata kelola.

Secara akuntabilitas kinerja, transisi ini diikuti dengan penyesuaian Indikator Kinerja Utama (IKU), penyelarasan target berbasis capaian periode sebelumnya sebagai baseline, serta harmonisasi perjanjian kinerja. Langkah tersebut dilakukan untuk menjaga kesinambungan (continuity) antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja, sekaligus memastikan tidak terjadi diskontinuitas arah kebijakan.

Tahun 2026 menjadi momentum konsolidasi dan penguatan implementasi Renstra 2025–2029, dengan tetap menjadikan capaian periode 2023–2026 sebagai fondasi. Pendekatan ini mempertegas komitmen Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam mewujudkan

pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan, berorientasi hasil, serta didukung tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan adaptif. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cimahi, jumlah peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan di Kota Cimahi pada Tahun 2025 tercatat sebanyak 103.268 orang. Sementara itu, berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS Kota Cimahi, jumlah angkatan kerja yang bekerja di Kota Cimahi adalah sebanyak 291.297 orang.

Dengan menggunakan rumus pengukuran indikator sebagaimana tersebut di atas, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{103.268}{291.297} \times 100\% = 35,45\%$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat perlindungan tenaga kerja melalui kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Cimahi mencapai 35,45%.

Apabila dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, yaitu sebesar 33%, maka persentase capaian kinerja terhadap rencana dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Sehingga diperoleh capaian terhadap rencana sebagai berikut:

$$\frac{35,45}{33} \times 100\% = 107,42\%$$

Dengan demikian, capaian Indikator Kinerja Utama meningkatnya perlindungan tenaga kerja adalah sebesar 107,42%, yang berarti realisasi kinerja telah melampaui target yang ditetapkan.

Untuk menunjang keberhasilan pencapaian sasaran tersebut, Dinas Tenaga Kerja Memperoleh dukungan anggaran belanja langsung sebesar Rp. 14,964,676,265,- dengan Realisasi anggaran Rp. 12,852,910,440,-

(85.89%) sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi melakukan efisiensi anggaran sebesar Rp. 2,111,765,825 atau 14,11%.

4. Inovasi Sidakeptri Mobile

Selain itu Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi juga berhasil mengembangkan inovasi ketenagakerjaan dengan kebijakan “System Informasi Data Ketenagakerjaan dan Pelatihan Terintegrasi (SidakepTri)” mobile yaitu:

- 1) Perbaikan pembuatan AK-1 melalui Mobile untuk diproses yaitu di menu pengambilan foto, upload foto dan pencetakan kartu AK-1.
- 2) WA Blast, Aplikasi Whatsaapp yang dapat mengirimkan broadcast pesan kepada Pencaker/LPK/BKK
- 3) Pembuatan dashboard/tampilan menu dalam bentuk angka untuk menampilkan rekapitulasi data pencari kerja yang masuk secara realtime, sehingga bisa diperoleh data per kecamatan, kelurahan, pendidikan terakhir, usia dan jenis kelamin
- 4) Perbaikan di menu data perusahaan dibuatkan dengan sistem komunikasi dua arah yaitu dengan adanya notifikasi lowongan pekerjaan dan pelatihan bagi pencari kerja
- 5) Penambahan menu “Si-JoKer” SISTEM INFORMASI JOB SEEKER merupakan media bagi Tenaga Kerja Terampil/Mandiri untuk dapat memasarkan keahliannya kepada UMKM/Industri.
- 6) *Tracer Study*, Perusahaan dan LPK serta BKK dapat memberikan laporan penempatan tenaga kerja, pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang diterima
- 7) Sistem UpSkilling, Pelatihan secara online melalui Video Tutorial Pelatihan (E-SkillUp)
- 8) Pembuatan laporan (mapping) dalam format Excel maupun pdf, baik untuk laporan perusahaan, LPK, maupun BKK dan laporan BKOL (AK-1) sesuai dengan format Dinas
- 9) Menu pengaduan pencari kerja di Aplikasi Sidakeptri dapat mengirim kritik dan saran

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*).

Pemerintahan 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 2025 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. 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);
3. 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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Karya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019

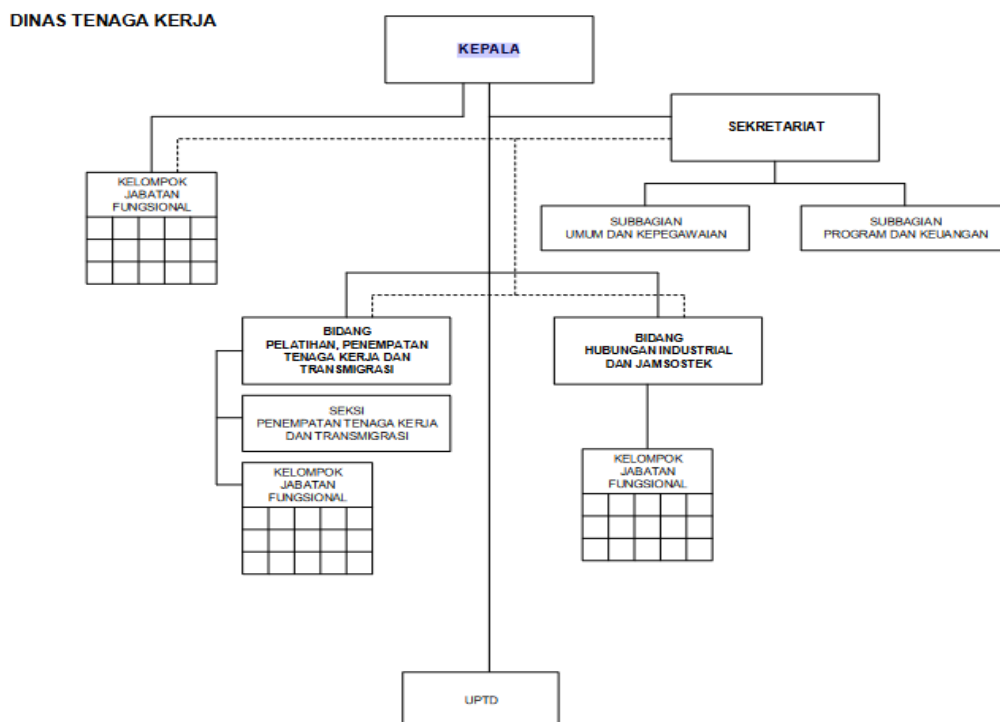
- Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang 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;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
 14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
 16. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi

- Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembar Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembar Daerah Nomor 236);
17. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 25 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024-2026 (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 25 Tahun 2023);
 18. Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 3 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Cimahi Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Cimahi Nomor 306 Tahun 2024);
 19. Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 14 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cimahi (Lembaran Daerah Kota Cimahi Tahun 2021 Nomor 287);
 20. Peraturan Walikota Cimahi Nomor 20 Tahun 2011 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi;
 21. Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi;
 22. Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 62 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi, Dan Rincian Tugas Pada Perangkat Daerah Kota Cimahi (Berita Daerah Kota Cimahi Tahun 2021 Nomor 644);
 23. Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 12 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kota Cimahi Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kota Cimahi Tahun 2022 Nomor 659, Tambahan Berita Daerah Kota Cimahi Nomor 139);
 24. Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Cimahi Tahun 2024 (Berita Daerah Kota Cimahi Nomor 717 Tahun 2023);
 25. Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 15 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Cimahi Tahun 2024);

26. Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kota Cimahi Tahun 2025 Nomor 312).

1.3 Gambaran Umum Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berdasarkan Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 59 Tahun 2022, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi, sebagaimana tergambar di bawah ini sebagai berikut :



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

1. Pejabat Struktural

No	Jabatan/Bagian	Pangkat/ Golongan Ruang	Jenjang pendidikan/jurusan	Jumlah Personil
1.	Kepala Dinas	Pembina Utama Muda, IV/b	S2/Magister Managemen	1
2.	Sekretaris	Pembina Tingkat I, IV/b	S2/Ilmu Pemerintahan	1
	• Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;	Penata, III/c	S1/ Ilmu Administrasi Negara	1
	• Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan	Penata Tingkat I, III/d	S1/ Ilmu Administrasi Negara	1
3.	Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pembina, IV/a	S2/ Manajemen	1
	• Instruktur Ahli Muda			-
	• Kepala Seksi Penempatan dan Transmigrasi	Penata, III/c	S1/ Akuntansi	1
4.	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Pembina, IV/a	S2/ Manajemen Kebijakan Publik	1
	• Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Mediator Hubungan Industrial;	-	-	-
	• Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Mediator Hubungan Industrial.	-	-	-
J u m l a h				7

2. Umum PNS

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
A.	Masa Kerja 0-5 tahun 6-10 tahun 11-15 tahun 16-20 tahun 21-25 tahun 26-30 tahun 30 tahun keatas	8 Orang 0 Orang 6 Orang 9 Orang 2 Orang 1 Orang 1 Orang	Dihitung berdasarkan Masa kerja seluruhnya.
B.	Golongan I II III IV	0 Orang 2 Orang 21 Orang 4 Orang	
C.	Pendidikan SMP SMA DIII S.1 S.2	- Orang 2 Orang 2 Orang 19 Orang 4 Orang	

3. Umum PPPK

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
A.	Masa Kerja 0-5 tahun 6-10 tahun 11-15 tahun 16-20 tahun 21-25 tahun 26-30 tahun 30 tahun keatas	9 Orang 0 Orang 0 Orang 0 Orang 0 Orang 0 Orang 0 Orang	Dihitung berdasarkan Masa kerja seluruhnya.
B.	Golongan V VII IX	2 Orang 1 Orang 6 Orang	
C.	Pendidikan SMP SMA DIII S.1	- Orang 2 Orang 1 Orang 6 Orang	



1.4 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Isu strategis dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan di Kota Cimahi, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Cimahi (RPJPD) dan RPJMD Kota Cimahi Tahun 2025-2029, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2025-2029. Beberapa permasalahan di Kota Cimahi yang perlu ditangani pada periode tahun 2025-2029 berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut:

A. Permasalahan terkait Sekretariat

- 1) Belum Optimalnya kompetensi sumber daya manusia yang tersedia dengan bidang kerjanya.
- 2) Masih terbatasnya sarana dan prasarana pendukung kegiatan, di antaranya komputer dan Jaringan Internet yang harus dilakukan peremajaan, juga terbatasnya jumlah kendaraan operasional.

B. Permasalahan terkait bidang Pelatihan, Produktivitas, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah:

- 1) Kompetensi tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.
 - 2) Jumlah lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja.
 - 3) Informasi pasar kerja belum optimal.
 - 4) Kurangnya minat warga Kota Cimahi untuk bertransmigrasi
- C. Permasalahan terkait bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah:
- 1) Masih rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.
 - 2) Belum optimalnya layanan perlindungan tenaga kerja di daerah terutama jaminan sosial ketenagakerjaan.
 - 3) Belum optimalnya Lembaga Bipartit untuk menekan Perselisihan Hubungan Industrial di masing – masing perusahaan
 - 4) Masih rendahnya perusahaan/pelaku usaha untuk melaporkan kondisi tenaga kerja
 - 5) Dominasi Perselisihan Hak (PHK dan Upah)
 - 6) Tidak adanya fungsi pengawasan norma kerja di tenaga kerja Kabupaten/Kota menjadikan berkurangnya kewenangan pembinaan hukum terhadap perusahaan.

Isu Strategis merupakan permasalahan yang menjadi isu mendasar terkait dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan kepada masyarakat selama lima tahun ke depan. Isu-isu strategis ini dikaitkan dengan isu-isu strategis yang berkembang di tingkat Pemerintah Kota Cimahi. Perumusan identifikasi permasalahan terbagi menjadi 3 yaitu masalah pokok, masalah dan akar masalah menurut Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 86 Tahun 2017. Masalah Pokok bersifat makro dan pemecahan masalah pokok melalui perumusan misi, tujuan dan sasaran.

Sedangkan masalah adalah masalah pokok yang lebih spesifik dan diselesaikan melalui rumusan strategi. Akar masalah adalah hal-hal yang harus dicari penyebab dari masalah yang lebih rinci, pemecahan akar masalah dilakukan melalui rumusan program/kegiatan melalui arah kebijakan. Identifikasi pembangunan diuraikan sesuai bidang urusan penyelenggaraan pemerintah daerah.

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaahan dari beberapa dokumen perencanaan lainnya, maka isu-isu strategis yang ada di bidang ketenagakerjaan ditinjau dari :

1. Gambaran pelayanan

Faktor – faktor penghambat yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dalam mendukung pencapaian Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025 – 2029 antara lain :

- a. Adanya gangguan terhadap Aplikasi ketenagakerjaan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi
- b. Terbatasnya Sarana dan prasarana penunjang untuk kegiatan pelatihan
- c. Terbatasnya unit kompetensi pelatihan yang di miliki oleh LPK di Kota Cimahi
- d. Terbatasnya Jabatan Fungsional Instruktur

- e. Adaptasi Regulasi dan Struktur Kerja Baru (Omnibus Law & Ekonomi Digital)

Sedangkan faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja antara lain :

- a. Partisipasi aktif Bursa Kerja Khusus untuk penyaluran pencari kerja
- b. Adanya kerjasama antara LPK dengan Perusahaan dalam hal penyaluran peserta pelatihan
- c. Tersedianya platform digital dalam mendukung penyebaran informasi pasar kerja
- d. Adanya Evaluasi RB
- e. Tersedianya forum komunikasi Lembaga Kerjasama Tripartit

2. Sasaran jangka menengah pada Renstra Dinas Tenaga Kerja

Faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi permasalahan pencapaian Sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung pencapaian sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja yaitu:

- a. Penyerapan angkatan kerja yang rendah
- b. Tingginya PHK karena efisiensi dan produksi perusahaan yang menurun
- c. Terbatasnya informasi pasar kerja
- d. Terbatasnya lulusan yang sesuai dengan Kebutuhan Pasar Kerja di Kota Cimahi
- e. Tidak sesuainya kebutuhan pasar kerja dengan minat pencari kerja (job matching)
- f. Masih adanya celah kelemahan regulasi peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan

Sedangkan faktor pendorongnya yaitu :

- a. Sarana dan prasarana penunjang untuk kegiatan pelatihan
- b. Adanya Bursa kerja Khusus untuk penyaluran pencari kerja

- c. Terjalannya hubungan baik dengan mitra kerja (Tripartit dan Bipartit)
- d. Adanya regulasi dan peraturan perundang-undangan yang mendukung
- e. Penganggaran Bimbingan Teknis peningkatan kapasitas dan kompetensi aparatur

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

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.

Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024 tidak memiliki Walikota dan Wakil Walikota, sehingga Pemerintah Kota Cimahi tidak dapat menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Sehingga Pemerintah Kota Cimahi menetapkan Rencana Pembangunan Daerah Kota Cimahi Tahun 2023-2026 yang bertujuan untuk memberikan arah pembangunan Tahun 2023 sampai dengan 2026.

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi daerah dengan masa jabatan Kepala Daerah yang Berakhir Pada Tahun 2022, maka penentuan Tujuan dan Sasaran pada penyusunan Rencana Pembangunan Daerah Kota Cimahi Tahun 2023-2026 didasarkan pada Visi Misi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Cimahi Tahun 2005-2025. Visi RPJPD Kota Cimahi Tahun 2005- 2025 yaitu :

“ CIMAHI KOTA CERDAS “

Dalam Visi RPJPD Kota Cimahi tahun 2005-2025: Cimahi dengan segala potensi dan keterbatasannya dituntut untuk menjadi kota yang CERDAS agar dapat bersaing dengan daerah-daerah lainnya. CERDAS dapat diartikan sebagai singkatan dari **Creative** yang berarti dapat berkreasi dalam bentuk aslinya serta produktif; **Egalitarian** yang berarti



memandang kesamaan derajat manusia atau menjadi sifat dari demokratis yang saat ini sedang berkembang di negara kita; **Religious** adalah sifat kota yang agamis mengamalkan Sila Ketuhanan Yang Maha Esa secara konsekuen; **Developable** diartikan sebagai kota yang berkemampuan kompetitif untuk dibangun, **Accretive** diartikan sebagai kota memiliki nilai tambah untuk terus maju dan berkembang; serta **Sustainable** adalah tercapainya kota yang dapat mencukupi kebutuhan warganya secara berkelanjutan menjangkau lintas generasi.

Secara teknis, Visi, Misi dan Target yang telah ditetapkan di Dinas Tenaga Kerja sebagai usaha untuk mewujudkan Visi dan Misi Kota Cimahi Tahun 2023 – 2026, 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.

Upaya perwujudan visi pembangunan jangka panjang Kota Cimahi tersebut akan dicapai melalui 5 (lima) misi pembangunan jangka panjang Kota Cimahi tahun 2005-2025 sebagai berikut :

1. Mewujudkan Kualitas Kehidupan Masyarakat Berakhlak Mulia, Berbudaya, Menerapkan Ilmu dan Teknologi, Memiliki Jejaring Sosial, Produktif dan Unggul.
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik
3. Meningkatkan Perekonomian yang Berdaya Saing serta Berbasis Inovasi Daerah.
4. Mewujudkan Keserasian Pembangunan yang Berkeadilan
5. Mewujudkan Lingkungan Hidup yang 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 2023-2026 adalah :

MISI 3 : Meningkatkan Perekonomian yang Berdaya Saing serta Berbasis Inovasi Daerah

Untuk mencapai Visi dan Misi tersebut, maka disusun beberapa strategi sebagai tindakan yang harus dilaksanakan agar cita-cita tersebut dapat terwujud, yaitu :

- Peningkatan hubungan industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan
- Penerapan Tata Kelola Kerja yang layak
- Pengembangan pelatihan berbasis kompetensi
- Perluasan informasi kerja
- Peningkatan Kerjasama Penempatan Tenaga Kerja
- Peningkatan kerjasama transmigrasi

Seiring dengan dilantiknya Wali Kota dan Wakil Wali terpilih maka sesuai dengan pasal 264 ayat (4) Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka penyusunan RPJMD wajib diselesaikan dan ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan setelah Kepala Daerah terpilih dilantik. RPJMD merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah yang memuat tujuan, sasaran, arah kebijakan, program prioritas, program perangkat daerah dan keuangan daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang disusun dengan berpedoman pada dokumen perencanaan di tingkat Pusat, Provinsi dan Daerah.

Penyusunan RPJMD Kota Cimahi tahun 2025-2029 sendiri dilakukan secara simultan dengan penyusunan Renstra Perangkat Daerah Kota Cimahi tahun 2025-2029, sehingga substansi dalam RPJMD Kota Cimahi tahun 2025-2029 menjadi pedoman bagi semua perangkat daerah dalam menyusun Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Adapun visi Kota Cimahi yang tertuang dalam RPJMD Kota Cimahi Tahun 2025-2029 sebagai cerminan visi dari Wali Kota dan Wakil Wali Kota Cimahi terpilih periode Tahun 2025-2029 adalah :

“CIMAHI MANTAP”

Melalui Kolaborasi Antar Generasi Yang Maju, Unggul Dan
Berkelanjutan

Yang mencerminkan upaya untuk berkembang sebagai kota yang bertransformasi menjadi modern dan kompetitif, tetapi tetap mempertahankan kearifan lokal, juga bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara teknologi inovasi, ekonomi kreatif, nilai-nilai agamis, dan budaya serta keberagaman dalam pembangunan Kota Cimahi.

Visi Kota Cimahi Tahun 2025-2029 diuraikan sebagai berikut:

1. MAJU; Mewujudkan Pembangunan Kota Cimahi yang lebih maju di segala bidang.
2. AGAMIS; Menciptakan kota yang agamis serta menjunjung tinggi nilai religius dan toleran.
3. NYAMAN; Mewujudkan lingkungan asri dan berkelanjutan dengan fasilitas ruang ekspresi publik yang lebih representatif.
4. TELADAN; Menjadikan Cimahi sebagai kota teladan dalam tata Kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel dan berintegritas.
5. AMAN; Mewujudkan lingkungan masyarakat yang damai, tertib dan teratur.
6. PRODUKTIF; Meningkatkan daya kreativitas masyarakat yang produktif menuju masyarakat sejahtera.

Visi dan Misi Kota Cimahi Tahun 2025-2029 mempertimbangkan arah kebijakan pembangunan di tingkat provinsi dan nasional, sehingga terwujud sinergi perencanaan yang efektif, konsisten, dan berkesinambungan.



Visi pembangunan Kota Cimahi Tahun 2025-2029 “Cimahi Mantap” mencerminkan upaya Kota Cimahi untuk berkembang sebagai kota yang bertransformasi menjadi modern dan kompetitif dengan tetap mempertahankan identitas budaya yang kuat. Perumusannya juga mempertimbangkan tantangan dan peluang pembangunan. Visi ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara inovasi, ekonomi kreatif, teknologi, dan nilai-nilai agamis serta budaya dalam Pembangunan Kota Cimahi.

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 2025-2029 adalah :

MISI 3 : Pemberdayaan Ekonomi dan UMKM

Untuk mencapai Visi dan Misi tersebut, maka disusun beberapa strategi sebagai tindakan yang harus dilaksanakan agar cita-cita tersebut dapat terwujud, yaitu :

- Peningkatan hubungan industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan
- Penerapan Tata Kelola Kerja yang layak
- Pengembangan pelatihan berbasis kompetensi
- Perluasan informasi kerja
- Peningkatan Kerjasama Penempatan Tenaga Kerja
- Peningkatan kerjasama transmigrasi

2.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Tujuan merupakan cerminan dari kondisi yang diinginkan. Tujuan merupakan penjabaran Visi Perangkat Daerah 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 Perangkat Daerah ini berakhir.

Namun dikarenakan masih dalam masa transisi sehingga Dinas Tenaga Kerja masih memiliki 2 periode Renstra, yaitu 2023-2026 dan Renstra 2025-2029 sehingga tujuan yang ingin diwujudkan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi ada 2. Tujuan yang ingin diwujudkan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada periode Renstra, yaitu 2023-2026 adalah:

Misi

MISI 3 : Pemberdayaan Ekonomi dan UMKM

Tujuan 1 :

Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Indikator :

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Sasaran :

- Meningkatnya kesempatan kerja
- Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja
- Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial

Indikator :

- Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan
- Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi
- Persentase perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan

Tujuan 2 :

Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan

Indikator :

Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker

Sasaran :

Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik

Indikator :

Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker

**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Renstra 2023-2026**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE -			
				(1)	(2)	(3)	(4)
	Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	78 %	79 %	80 %	80 %
		Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi	90 %	90 %	90 %	90 %
		Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial	Persentase perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan	90 %	90 %	90 %	90 %
		Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker	60 Nilai	60 Nilai	60 Nilai	60 Nilai

Tujuan dan sasaran yang ingin diwujudkan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada periode Renstra, yaitu 2025-2029 adalah :

Misi

MISI 2 : Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Produktif

Tujuan :

Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja

Indikator :

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Sasaran :

1. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja
2. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Berintegritas Dan Adaptif

Indikator :

1. Persentase Tenaga Kerja yang Dilindungi
2. Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker

Tabel 3.2 Teknis Merumuskan Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Menurunnya tingkat pengangguran Meningkatnya stabilitas wilayah Meningkatnya kesejahteraan sosial masyarakat	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	150,52	155,25	159,98	164,71	169,44	174,16	Rp. Juta
		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Dilindungi	33,00	33,89	34,78	35,67	36,56	37,45	Jumlah Pekerja yang terdaftar pada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dibagi Jumlah Penduduk yang Bekerja
		Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan adaptif	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	79,46	79,46	79,46	79,46	79,46	79,46	

2.3 Strategi dan Kebijakan SKPD

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang menggambarkan bagaimana tujuan dan sasaran Perangkat Daerah akan dicapai. Adapun kebijakan merupakan langkah teknis untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran Perangkat Daerah.

Strategi akan melahirkan program, sedangkan kebijakan akan melahirkan kegiatan. Perumusan strategi dan arah kebijakan dituangkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah

VISI	CIMAHI MANTAP MELALUI KOLABORASI ANTAR GENERASI YANG MAJU DAN BERKELANJUTAN		
MISI 2	Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Produktif		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Pengelolaan informasi tenaga kerja Peningkatan produktivitas tenaga kerja Peningkatan penempatan tenaga kerja	Meningkatkan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Melakukan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Meningkatkan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi Meningkatkan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Melakukan Pemberian Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil Melakukan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota Meningkatkan Kesempatan Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

		Peningkatan pekerja Indonesia yang terlindungi	Meningkatkan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota Memberikan Fasilitas Penyusunan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama Memberikan Fasilitas penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan adaptif	Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang baik	Melakukan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Melakukan penataan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Melakukan penataan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah Melakukan penataan Administrasi Umum Perangkat Daerah Melakukan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Melaksanakan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Melaksanakan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Dalam rangka mewujudkan visi pembangunan ketenagakerjaan daerah serta mendukung pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025–2029, arah kebijakan yang ditempuh difokuskan pada peningkatan kualitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta penguatan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

2.4 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Penyusunan dokumen Perjanjian Kinerja harus memperhatikan RPD, Rencana Strategis Perangkat Daerah, Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Pejabat eselon II, III, dan IV wajib membuat dokumen Perjanjian Kinerja paling lambat satu bulan setelah Dokumen Pelaksanaan Anggaran ditetapkan. Dokumen Perjanjian Kinerja eselon II memuat sasaran strategis, indikator kinerja, target kinerja, program dan anggaran. Dokumen Perjanjian Kinerja eselon III memuat program, indikator program, target, kegiatan, dan anggaran. Dokumen Perjanjian Kinerja eselon IV memuat kegiatan, output, target, dan anggaran.

Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
Misi Tiga : Meningkatkan Perekonomian yang Berdaya Saing serta Berbasis Inovasi Daerah.			
1	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	80%
2	Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi	90%
3	Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial	Persentase perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan	90%
3	Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Nilai evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker	60 Nilai

NO.	PROGRAM	ANGGARAN
1	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp.2.052.053.460
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp.3.330.227.357
3	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 117.010.000
4	Program Hubungan Industrial	Rp.1.328.970.750
5	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp.7.161.536.493
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 87.342.000
	Jumlah Anggaran	Rp. 14.077.140.060

Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi
Tahun 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
Misi Tiga : Meningkatkan Perekonomian yang Berdaya Saing serta Berbasis Inovasi Daerah.			
1	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Dilindungi	33%
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan adaptif	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	79,46

NO.	PROGRAM	ANGGARAN
1	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 2.013.373.460,00
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 3.747.450.962,00
3	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 113.010.000,00
4	Program Hubungan Industrial	Rp. 2.143.080.350,00
5	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 6.860.419.493,00
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 87.342.000,00
	Jumlah Anggaran	Rp. 14.964.676.265

Mencermati target Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja pada Anggaran Murni dan Perubahan Tahun 2025 terdapat Penambahan sebesar Rp. 837.587.005,00 yang dituangkan dalam Anggaran Perubahan Tahun 2025. Hal ini disebabkan karena beberapa hal sebagai berikut :



1. Pengurangan Gaji THL yang Sudah di angkat Menjadi PPPK sebanyak 1 Orang selama 2 Bulan sebesar Rp. 52.210.000
2. Penambahan Anggaran Untuk Pengadaan Seragam Anggota Kegiatan Dewan Pengupahan Kota Cimahi Sebanyak 9 Orang sebesar Rp. 9.000.000
3. Penambahan Anggaran Unjuk Rasa (Mamin Demo) sebesar Rp. 50.000.000
4. Penambahan Anggaran Untuk Pengadaan Seragam untuk Kegiatan Lembaga Kerja Sama Tripartit Cimahi Sebanyak 20 Orang sebesar Rp. 12.000.000
5. Penambahan Anggaran DBHCHT untuk Pelatihan Menjahit Busana Industri sebanyak 70 orang dan Pelatihan Digital Marketing dengan peserta pelatihan sebanyak 100 orang sebesar Rp. 430.333.605
6. Penambahan Anggaran DBHCHT untuk JKK JKM pekerja Rentan sebanyak orang sebesar Rp. 680.702.400

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja

Perbandingan target kinerja dengan realisasi tahun 2025 dapat dilihat pada target berikut :

3.1.1 Meningkatnya Kesempatan Kerja

Perbandingan Target kinerja dan Realisasi Tahun 2025



Kesempatan Kerja di Kota Cimahi menunjukkan kondisi yang lebih baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keadaan Kesempatan Kerja di Kota Cimahi sudah lebih baik dari tahun sebelumnya. Adapun capaian Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan di Kota Cimahi pada tahun 2025 sangat baik dengan capaian kinerja 104,47% dari target sebesar 87,53% dan terealisasi sebesar 91,44%.

Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja tahun 2025 dan tahun sebelumnya



Dari segi realisasi, Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan meningkat 3,91 Poin dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2024 sebesar 87,53% dan tahun 2025 sebesar 91,44%. Adapun dari aspek pencapaian kinerja, Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan menurun sebesar -0,06% dari capaian kinerja tahun 2024 sebesar 110,80% dan pada tahun 2025 sebesar 104,47%. Namun apabila ditelisik lebih dalam, penurunan tersebut dikarenakan terjadinya penurunan pencari kerja yang difasilitasi pada tahun 2025 yaitu sebanyak 2278 menurun dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 3184 orang sedangkan penempatannya sebanyak 2083 yang menurun dari tahun sebelumnya sebanyak 2787 orang.

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada RENSTRA



Dilihat dari perspektif perencanaan Jangka menengah, capaian Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan di Kota Cimahi tahun 2025 sudah melebihi target akhir Renstra yaitu sebesar 114,47% dari target Renstra sebesar 80%

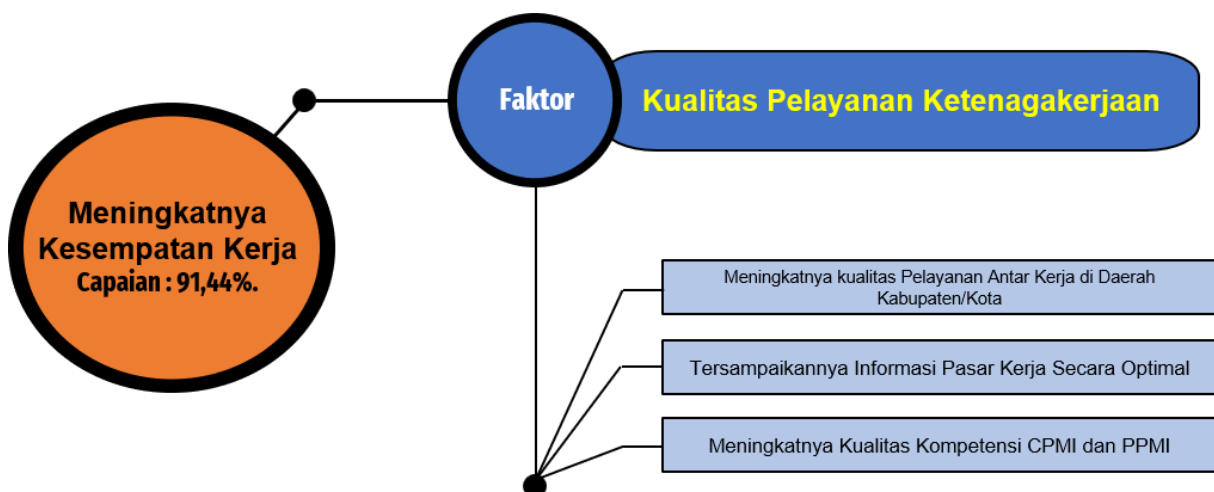
dan terealisasi 91.44% pada tahun 2025. Namun untuk pencapaian Pencari Kerja yang di fasilitasi AK. 1 dan Pencari Kerja yang ditempatkan. Pada target akhir Renstra, Pencari Kerja yang di fasilitasi AK. 1 ditargetkan sebanyak 1700 orang, sementara pencapaiannya sudah 2278 Orang atau 114,30 %.

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional



Analisis perbandingan realisasi Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan dengan tingkat nasional tidak bisa disajikan karena indikator tersebut hanya berlaku di Kota Cimahi

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Berdasarkan gambar di atas, peningkatan kesempatan kerja di Kota Cimahi dipengaruhi oleh Meningkatnya kualitas Pelayanan Antar kerja di Kota Cimahi. Pelayanan Antar kerja di Kota Cimahi sudah berkualitas yang diperlihatkan dari Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 89.19.

Kepuasan masyarakat yang begitu tinggi muncul dari pencari kerja yang di fasilitas Kartu Pencari kerja sebanyak 2278, menurun dari tahun sebelumnya sebanyak 3184 orang, begitu juga jumlah pencari kerja yang ditempatkan, menurun dari sebelumnya 2787 orang menjadi 2083 orang. Penurunan Jumlah pencaker yang ditempatkan dan pencaker yang memperoleh fasilitasi AK. 1 disebabkan karena pada tahun 2024 terjadi penerimaan 12 orang CPNS dan 821 orang PPPK asal Kota Cimahi sedangkan pada tahun 2025 tidak ada penerimaan PPPT maupun CPNS sehingga baik jumlah pemohon AK.1 maupun jumlah penempatan pencari kerja juga berkurang.

Selain itu, Meningkatnya kualitas Pelayanan Antar kerja di Kota Cimahi juga didorong oleh Tersampainya Informasi Pasar Kerja secara optimal. Untuk penyebaran informasi pasar kerja kepada warga Kota Cimahi, Dinas Tenaga kerja menggunakan 5 media informasi antara lain :

1. media sosial (WA, IG, Tiktok)
2. Flyer
3. Banner
4. spanduk
5. Aplikasi Sidakeptri dan Sidakeptri Mobile

Faktor lainnya yang mempengaruhi keberhasilan Meningkatnya kualitas Pelayanan Antar kerja di Kota Cimahi adalah dukungan positif dari stake holder bidang ketenagakerjaan, diantaranya adalah dukungan dari Perusahaan di Kota Cimahi yang secara pro aktif bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dalam hal Penempatan tenaga kerja terlatih hasil kolaborasi dari LPK dan Perusahaan.

Selain itu juga peran aktif dari Bursa Kerja Khusus (BKK) yang berada di SMK di Kota Cimahi baik SMK Negeri maupun Swasta yang aktif menyelenggarakan Bursa Kerja (*job fair*) di lingkungan Sekolah mereka dengan mempertemukan para pemberi kerja dengan calon lulusan mereka. Dalam Job Fair ini peran aktif Dinas Tenaga Kerja yaitu :



1. Memberikan Informasi dan Konsultasi Karir
2. Memfasilitasi Pertemuan antara Pencari Kerja dan Perusahaan
3. Mengumpulkan dan Menganalisis Data Pasar Kerja
4. Memberikan Sosialisasi Kebijakan Ketenagakerjaan
5. Menyelenggarakan dan Mengelola Proses Rekrutmen

Upaya Perbaikan Pada Tahun 2026



Pada Tahun 2026, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan Evaluasi terhadap capaian tahun sebelumnya, dan akan berupaya melakukan perbaikan yang akan dilakukan untuk mengakselerasi kinerja Meningkatkan kesempatan kerja meliputi :

1. Mengajukan usulan penambahan pejabat fungsional pengantar kerja
2. Melaksanakan koordinasi dengan Perusahaan tentang penempatan pekerja penyandang disabilitas
3. Melaksanakan koordinasi dengan Perusahaan tentang Penempatan Pekerja Penyandang Disabilitas
4. Melakukan koordinasi dengan UMKM dan Disdagkoperin

Rekomendasi Penyesuaian Target Tahun 2025



Pada Renstra Periode Tahun 2025-2029 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja mengalami perubahan. Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Meningkatnya Kesempatan Kerja tidak lagi menjadi IKU Dinas Tenaga Kerja, sasaran tersebut mengalami perubahan nomenklatur dan turun menjadi sasaran program Meningkatnya penempatan tenaga kerja serta target Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan mengalami penyesuaian, untuk tahun 2026 target ditetapkan sebesar 67,17%

Untuk lebih meningkatkan kualitas data dan akurasi data Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan pada tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan koordinasi dengan Bappelitbangda Kota Cimahi terkait komponen data Tenaga Kerja yang ditempatkan. Pada periode Renstra tahun 2023-2026 dan Renstra sebelumnya, komponen data Tenaga Kerja yang ditempatkan terdiri dari 6 Komponen, yaitu :

- 1) Data Penempatan dari Bursa Kerja Khusus yang diselenggarakan di seluruh SMK di Kota Cimahi
- 2) Data Penempatan dari Lembaga Pelatihan Kerja yang ada di Kota Cimahi
- 3) Data Penempatan dari Pelayanan AK.1
- 4) Calon Pekerja Migran Indonesia
- 5) Data Penempatan dari Peserta Pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi
- 6) Job Fair yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.

Sedangkan untuk Periode Renstra Tahun 2025-2029 komponen data Tenaga Kerja yang ditempatkan dari LPK dihilangkan, karena Data Penempatan dari Lembaga Pelatihan Kerja yang ada di Kota Cimahi tidak tercatat dalam Data Pencari Kerja terdaftar (AK.1). Sehingga pada Renstra Periode Tahun 2025-2029 target Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan mengalami penyesuaian, untuk tahun 2026 target ditetapkan sebesar 67,17%

PROGRAM YANG MENDUKUNG

Meningkatnya Kesempatan Kerja di Kota Cimahi didukung oleh 2 program yaitu Program Penempatan Tenaga Kerja dan Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

1. Program Penempatan Tenaga Kerja. Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja melayani dan mengatur kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ingin bekerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Wujud pelayanannya melalui pelayanan administrasi hingga kerjasama dengan rekanan pemilik pekerjaan ataupun perusahaan pencari kerja dalam penyaluran tenaga kerja.

Pelayanan Kepada Pencari Kerja dilakukan secara Manual atau Daring (*Online System*). Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja harus terintegrasi dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional melalui aplikasi <https://siapkerja.kemnaker.go.id/>. Pencari kerja yang akan bekerja didalam atau ke luar negeri wajib dilayani oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Dalam penempatan Tenaga kerja di Kota Cimahi, pemerintah bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan perekrut tenaga kerja ataupun dengan pemberi kerja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi juga bekerjasama dan berkoordinasi dengan BBVP Lembang, BBPVP Bandung dan LPK untuk melatih pencari kerja agar mempunyai kompetensi yang mumpuni dan sekaligus menempatkannya.

Dinas Tenaga Kerja juga membangun komunikasi dengan Balai Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) terkait upaya



perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Pekerja Migran Indonesia) yang bekerja keluar negeri. Selain itu juga bekerjasama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) terkait dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

2. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Pada tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja telah melakukan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, dan berhasil mendapatkan quota untuk pemberangkatan transmigran asal Kota Cimahi ke 2 Lokasi di Kalimantan dan 1 lokasi di Sulawesi. Selain itu juga diperoleh informasi bahwa untuk setiap pemberangkatan calon transmigran, kewajiban Pemerintah Kabupaten/Kota asal transmigran antara lain :

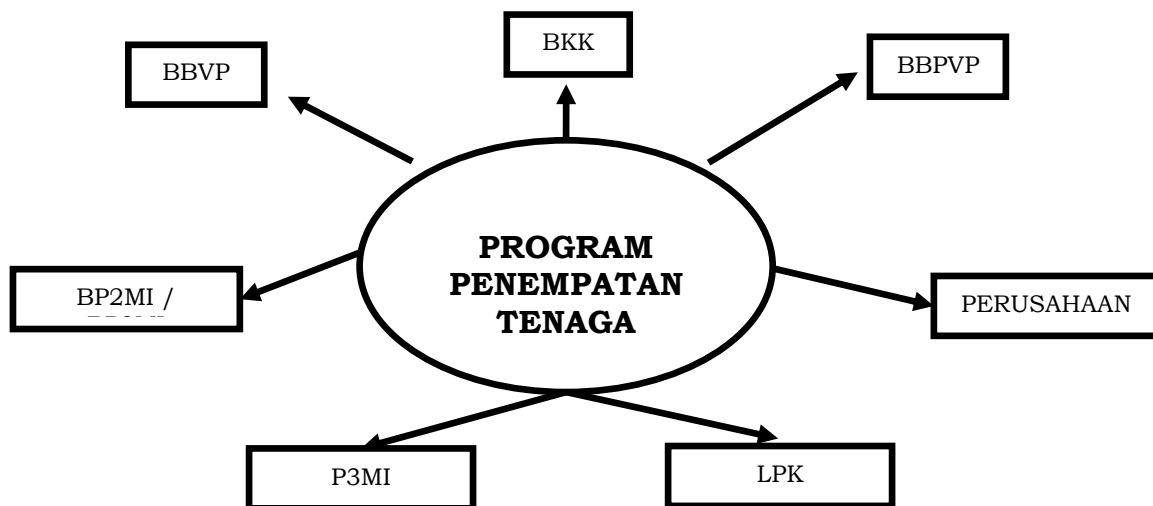
- a. Melakukan penyuluhan Transmigrasi;
- b. Melakukan pelatihan Transmigrasi;
- c. Melakukan Penjajakan ke calon lokasi penempatan Transmigran;
- d. Melakukan penyuluhan program Transmigrasi kepada calon Transmigran penduduk asal;
- e. Melakukan pendaftaran, seleksi administrasi dan seleksi teknis calon Transmigran penduduk asal;
- f. Melakukan fasilitasi pelatihan calon Transmigran;
- g. Melakukan pelatihan calon Transmigran;
- h. Melakukan pengangkutan dari desa ke kabupaten/kota;
- i. Melakukan pengecekan kesehatan calon Transmigran;
- j. Melakukan penyuluhan Transmigrasi sebelum keberangkatan;
- k. Melakukan pendampingan dari kabupaten/kota sampai ke lokasi;
- l. Memberikan bantuan permodalan; dan
- m. Melakukan monitoring dan evaluasi ke lokasi Transmigrasi.

Berdasarkan hal tersebut, diputuskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tidak jadi melakukan pemberangkatan calon transmigran,



mengingat besarnya kebutuhan anggaran yang diperlukan untuk pemberangkatan calon transmigran, sedangkan anggaran yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi terbatas pada sosialisasi dan penyuluhan Transmigrasi.

Cross Cutting Program Penempatan Tenaga Kerja



Efisiensi anggaran capaian sasaran strategis di atas sebesar 3,53% atau setara Rp 74.167.092 Adapun efisiensi ini didapat dari pagu anggaran sebesar Rp. 2.100.715.460 dan terealisasi sebesar Rp. 2.026.548.368

3.1.2 Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja

Perbandingan Target kinerja dan Realisasi Tahun 2025



Kompetensi Pencari Kerja di Kota Cimahi menunjukkan tren yang sangat positif. Capaian Persentase Pencari Kerja yang memiliki standar kompetensi pada tahun 2025 sangat baik dengan capaian kinerja 111,11% dari target sebesar 90 % dan terealisasi sebesar 100%. Pencapaian ini menunjukkan efektivitas program pelatihan kerja dan sertifikasi yang diterapkan di Kota Cimahi. Ke depan, tantangan berikutnya adalah memastikan bahwa kompetensi ini tetap relevan dengan kebutuhan industri, serta menjembatani lulusan pelatihan dengan peluang kerja yang sesuai.

Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja tahun 2025 dan tahun sebelumnya



Dari segi realisasi, Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi masih tetap sama dengan tahun sebelumnya yaitu 100%. Adapun dari aspek pencapaian kinerja, Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi masih tetap sama dengan tahun sebelumnya yaitu 111,11%. Namun apabila ditelisik lebih dalam, Peserta Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi menurun dari tahun sebelumnya sebanyak 1.129 orang menjadi 641 orang, namun hal ini disebabkan adanya pendefinisian ulang dari istilah pelatihan tersebut. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi difokuskan pada kegiatan pelatihan yang secara langsung mengacu pada unit kompetensi dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau standar kompetensi lain yang diakui, serta diakhiri dengan proses uji kompetensi dan/atau sertifikasi, sehingga hanya pelatihan yang memenuhi kriteria tersebut yang dicatat sebagai Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi.

Sedangkan Pelatihan yang tidak mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau standar kompetensi lain dilaksanakan pada Program Penempatan Tenaga Kerja, Kegiatan Kegiatan Pelayanan Antar Kerja, Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja yang di fokuskan pada pelatihan berbasis kewirausahaan sebanyak 416 Orang. Sehingga apabila dijumlah, total keseluruhan sebanyak 1057 Orang. Jumlah keseluruhan berkurang karena pada Tahun 2025 Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi dimaksimalkan untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dari Badan

Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Pada tahun 2024, Peserta pelatihan yang mendapat sertifikat dari BNSP sebanyak 288 Orang namun pada tahun 2025 meningkat signifikan menjadi 781, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap biaya yang dikeluarkan mengingat mahalanya biaya ujian sertifikasi BNSP.

Total Peserta Pelatihan Tahun 2025 :

- Melalui APBD sebanyak 248 Orang

Jasa Konstruksi	50	Orang
Sertifikasi Kompetensi Make Up Artis (MUA)	30	Orang
Sertifikasi Kompetensi Barista	30	Orang
Hospitality	40	Orang
IT Digital	78	Orang
Sertifikasi Jaskon Jenjang 5	10	Orang
Sertifikasi K3 Jenjang 3	10	Orang
Total	: 248	Orang

- Melalui Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) sebanyak 393 Orang

House Keeping	40	Orang
Barbershop	40	Orang
Front Office	40	Orang
Fiber Optik	60	Orang
Jasa Konstruksi	50	Orang
Menjahit Busana Industri	83	Orang
Tata Rias Pengantin	40	Orang
Pelatihan Security	40	Orang
Total	: 393	Orang

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada RENSTRA



Dilihat dari perspektif perencanaan Jangka menengah, capaian Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi di Kota Cimahi tahun 2025 sudah optimal, karena seluruh pencari kerja terdaftar yang dilatih telah mendapatkan sertifikasi baik dari Dinas Tenaga Kerja, LPK bahkan sertifikasi BNSP sebanyak 863 Orang dengan rincian sebagai berikut :

PELATIHAN 2025					
NO	Jenis Pelatihan	Bidang	Total	Kompeten	Belum Kompeten
1	Sertifikasi Jasa Konstruksi I	Konstruksi	50	47	3
2	Sertifikasi Kompetensi Make Up Artist	MUA	30	30	-
3	Sertifikasi Barista	Barista	30	30	-
4	Sertifikasi K3	K3	10	10	-
5	Sertifikasi Jasa Konstruksi II	Jaskon	10	10	-
6	Sertifikasi Housekeeping	Housekeeping	40	40	
7	Sertifikasi Hospitality	Waiter	40	38	2
8	Sertifikasi Barber	Barber	40	40	-
9	Sertifikasi Front Office	Front Office	40	39	1
10	Sertifikasi IT Digital	KOL Specialist	78	78	-
11	Sertifikasi Menjahit Busana Industri	Menjahit	83	83	-
12	Sertifikasi Tata Rias Pengantin I	Tata Rias	40	40	
13	Sertifikasi Fiber Optic	Elektro	60	60	-
14	Sertifikasi Barista II	Barista	50	50	-
15	Sertifikasi Jasa Konstruksi III	Konstruksi	50	50	-
16	Sertifikasi Tata Rias Pengantin II	Tata Rias	40	40	-
17	Sertifikasi Tata Rias Rambut	Tata Rias	30	30	-

18	Sertifikasi Security/Satpam	Security	40	40	-
19	Sertifikasi Service Handphone	Service	30	27	3
20	Sertifikasi Service Motor	Service	30	29	1
21	Sertifikasi Manajemen Ritel	Office	30	30	-
22	Sertifikasi dari Disbudparpora	-	22	22	-
Jumlah			871	863	57

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional

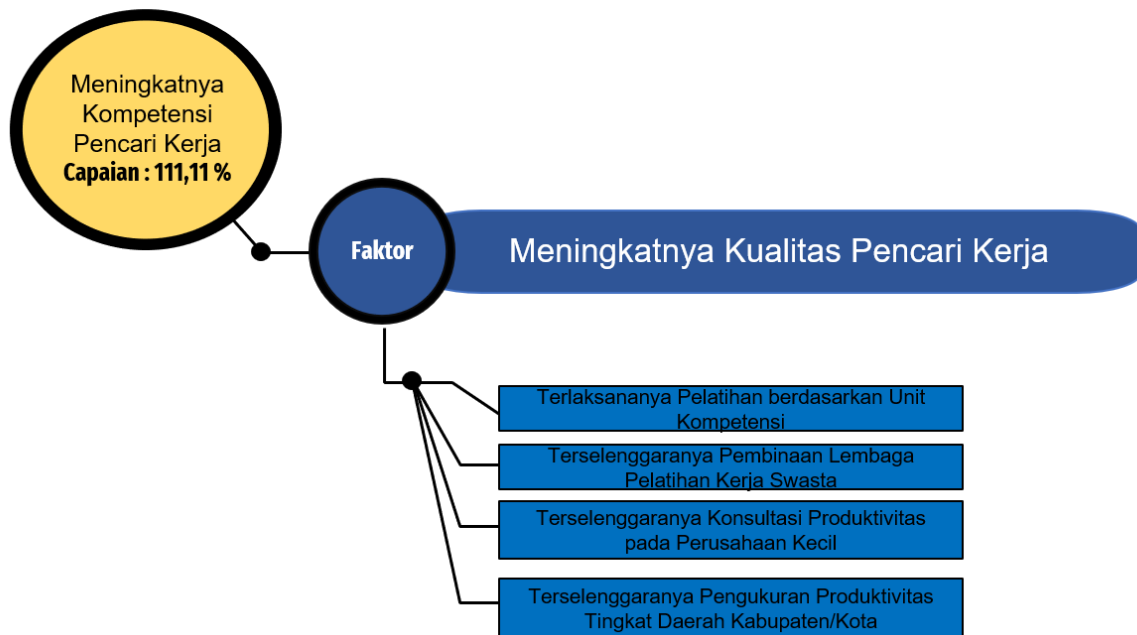


Analisis perbandingan realisasi Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi dengan tingkat nasional tidak bisa disajikan karena indikator tersebut hanya berlaku di Kota Cimahi

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN KEBERHASILAN/KEGAGALAN



Berdasarkan gambar di atas, meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja di Kota Cimahi dipengaruhi oleh terlaksananya pelatihan berdasarkan unit kompetensi, Terselenggaranya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, terselenggaranya konsultasi produktivitas pada Perusahaan kecil dan Terselenggaranya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota.

Upaya Perbaikan Pada Tahun 2025



Pada Tahun 2026, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan Evaluasi terhadap capaian tahun sebelumnya, dan akan berupaya melakukan perbaikan yang akan dilakukan untuk mengakselerasi kinerja Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja meliputi :

1. Melakukan pemetaan potensi terhadap pencari kerja
Dengan melakukan koordinasi ke Stake holder terutama di LPK dan BKK, Keluarahan untuk pengumpulan data pencari kerja berkaitan dengan peminatan jenis pelatihan.
2. Melakukan pemetaan kompetensi terhadap LPK
Melakukan Survey langsung ke LPK berkaitan dengan kelayakan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pelatihan.
3. Meningkatkan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Pada tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi bekerjasama dengan BBVP terkait Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil yang dilanjutkan dengan pengukuran Produktivitas pada Perusahaan Kecil, untuk Tahun 2026 kerjasama akan dialihkan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Rekomendasi Penyesuaian Target Tahun 2026

Pada Renstra Periode Tahun 2025-2029 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja mengalami perubahan. Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja tidak lagi menjadi IKU Dinas Tenaga Kerja, sehingga tidak diperlukan revisi target pada tahun 2026.

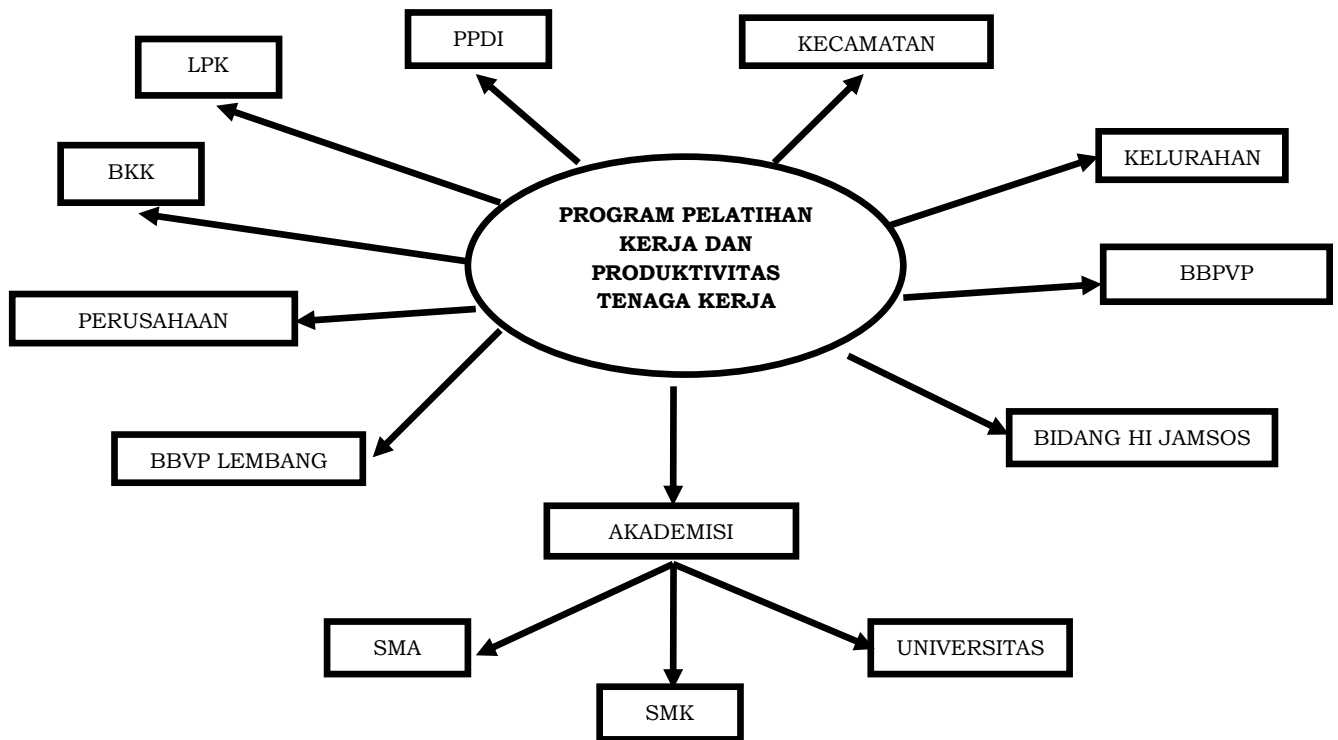


PROGRAM YANG MENDUKUNG

Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja di Kota Cimahi didukung Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja adalah inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas para pekerja. Program ini biasanya meliputi pelatihan keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi tantangan pasar kerja yang terus berubah. Dalam teknis pelaksanaannya Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi membangun komunikasi dengan LPK, BBVP Lembang, BBPVP Bandung dan perusahaan untuk menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga

kerja. Selain itu Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga bekerjasama dengan Bidang Hubungan Industrial dalam upaya untuk pemberdayaan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja untuk dilatih agar bisa bekerja kembali atau menjadi tenaga kerja mandiri.

Cross Cutting Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja



3.1.3 Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial

Perbandingan Target kinerja dan Realisasi Tahun 2025



Meningkatnya kesejahteraan buruh dan keharmonisan hubungan industrial di Kota Cimahi mencerminkan kondisi yang semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan buruh dan hubungan industrial yang harmonis dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi, perkembangan sosial, serta peningkatan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, capaian persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan di Kota Cimahi pada tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan tingkat pencapaian kinerja sebesar 100% dari target 100%, yang berarti seluruh perselisihan berhasil diselesaikan dengan realisasi 100%."

Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja tahun 2025 dan tahun sebelumnya



Dari segi realisasi, persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan pada tahun 2025 masih tetap sama dengan tahun sebelumnya yaitu 100%. Adapun dari aspek pencapaian kinerja, persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan pada tahun 2025 masih tetap sama dengan tahun sebelumnya yaitu 100%. Namun apabila ditelisik lebih dalam, selain keberhasilan dalam mempertahankan capaian target kinerja di tahun 2025 terkait penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan, Dinas Tenaga Kerja juga telah berhasil meningkatkan persentase pencapaian kinerja terkait jumlah kasus yang berhasil dicegah. Hal ini dibuktikan dengan telah terjadinya penurunan perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, dari yang semula jumlah perselisihan yang difasilitasi pada tahun 2024 sebanyak 23 Kasus, telah terjadi penurunan menjadi 13 Kasus di tahun 2025. Penurunan jumlah kasus yang difasilitasi ini terjadi karena Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi telah berhasil melakukan pencegahan perselisihan hubungan industrial ditandai dengan peningkatan jumlah kasus yang dapat dicegah dari semula di tahun 2024 sebanyak 15 kasus menjadi 25 kasus dapat diselesaikan di tingkat perundingan Bipartit di tahun 2025.

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada RENSTRA



Dilihat dari perspektif perencanaan Jangka menengah, capaian persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan di Kota Cimahi tahun 2025 sudah melebihi target akhir Renstra yaitu sebesar 90% dan terealisasi 100% pada tahun 2025.

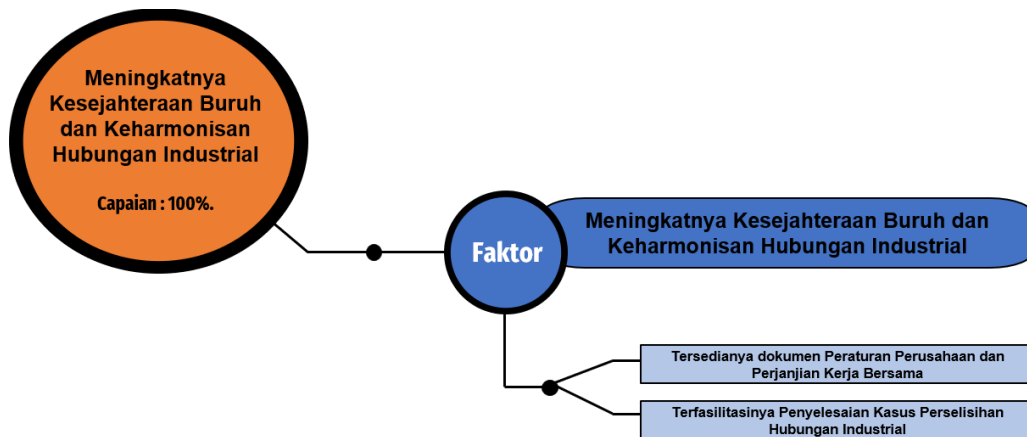
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional



Analisis perbandingan realisasi persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan dengan tingkat nasional tidak bisa disajikan karena indikator tersebut hanya berlaku di Kota Cimahi

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Berdasarkan gambar di atas, peningkatan Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial di Kota Cimahi dipengaruhi oleh Meningkatnya Pendapatan dan jaminan Tenaga Kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Cimahi, yang didukung dengan tersedianya dokumen Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama serta Terfasilitasnya penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial.

Meningkatnya Pendapatan dan jaminan Tenaga Kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Cimahi ditunjukkan dengan Peningkatan UMK. Upah Minimum Kota (UMK) Cimahi telah mengalami kenaikan dari tahun 2025 ke tahun 2026. Pada tahun 2025, UMK Kota Cimahi ditetapkan sebesar Rp. 3.863.692,- Kemudian, pada tahun 2026, UMK naik menjadi Rp. 4.090.568,- mengalami kenaikan sebesar Rp. 226.876 atau sekitar 5,87%. Selain itu, Meningkatnya Pendapatan dan jaminan Tenaga Kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Cimahi juga didorong oleh Terfasilitasnya penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial. Pada Tahun 2025 Potensi perselisihan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja sebanyak 38 Perkara. 25 kasus dapat diselesaikan di

tingkat perundingan Bipartit di tahun 2025. Sedangkan 13 Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang di catatkan di Dinas Tenaga Kerja dapat diselesaikan pada tahap mediasi.

Upaya Perbaikan Pada Tahun 2026

Pada Tahun 2026, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan Evaluasi terhadap capaian tahun sebelumnya, dan akan berupaya melakukan perbaikan yang akan dilakukan untuk mengakselerasi kinerja Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja meliputi :

1. Melakukan Sosialisasi Penyusunan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama secara konsisten
2. Melakukan Koordinasi dengan Pengawas Ketenagakerjaan

Rekomendasi Penyesuaian Target Tahun 2025

Untuk mengakselerasi kinerja persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan pada tahun 2026, maka perlu dilakukan penyesuaian target yang semula sebesar 90% menjadi lebih besar 100% dari Hal ini didorong juga oleh realisasi persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan tahun 2025 sebesar 100% sudah melampaui target persentase penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan 2025 sebesar 90%.



PROGRAM YANG MENDUKUNG

Meningkatnya kesejahteraan buruh dan keharmonisan hubungan industrial di Kota Cimahi didukung Hubungan Industrial. Dalam teknis Pelaksanaan Program Hubungan Industrial, baik pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, organisasi pengusaha dan pemerintah, masing-masing melaksanakan peran dan fungsinya di dalam hubungan industrial demi menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Adapun bentuk peran dan fungsinya masing-masing pihak dapat diimplementasikan bersama-sama dalam kelembagaan hubungan industrial seperti LKS Tripartit, Dewan Pengupahan Kota, LKS Bipartit, pengesahan dan pembuatan Peraturan Perusahaan, pendaftaran dan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan lain-lain.

Dalam hubungan industrial terkadang menemukan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. oleh sebab itu hubungan mitra dengan *Stake Holder* seperti TNI dan Polri serta Kejaksaan diperlukan untuk menjaga stabilitas dan kondusivitas ketenagakerjaan di Kota Cimahi.

Selain itu juga, dalam hubungan industrial tidak jarang dalam pelaksanaannya di lapangan menemukan berbagai permasalahan terkait program jaminan sosial dari pemerintah. Untuk itu hubungan kerjasama dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk melakukan monitoring dan evaluasi setiap hubungan kerja yang terjadi di perusahaan khususnya kota Cimahi.

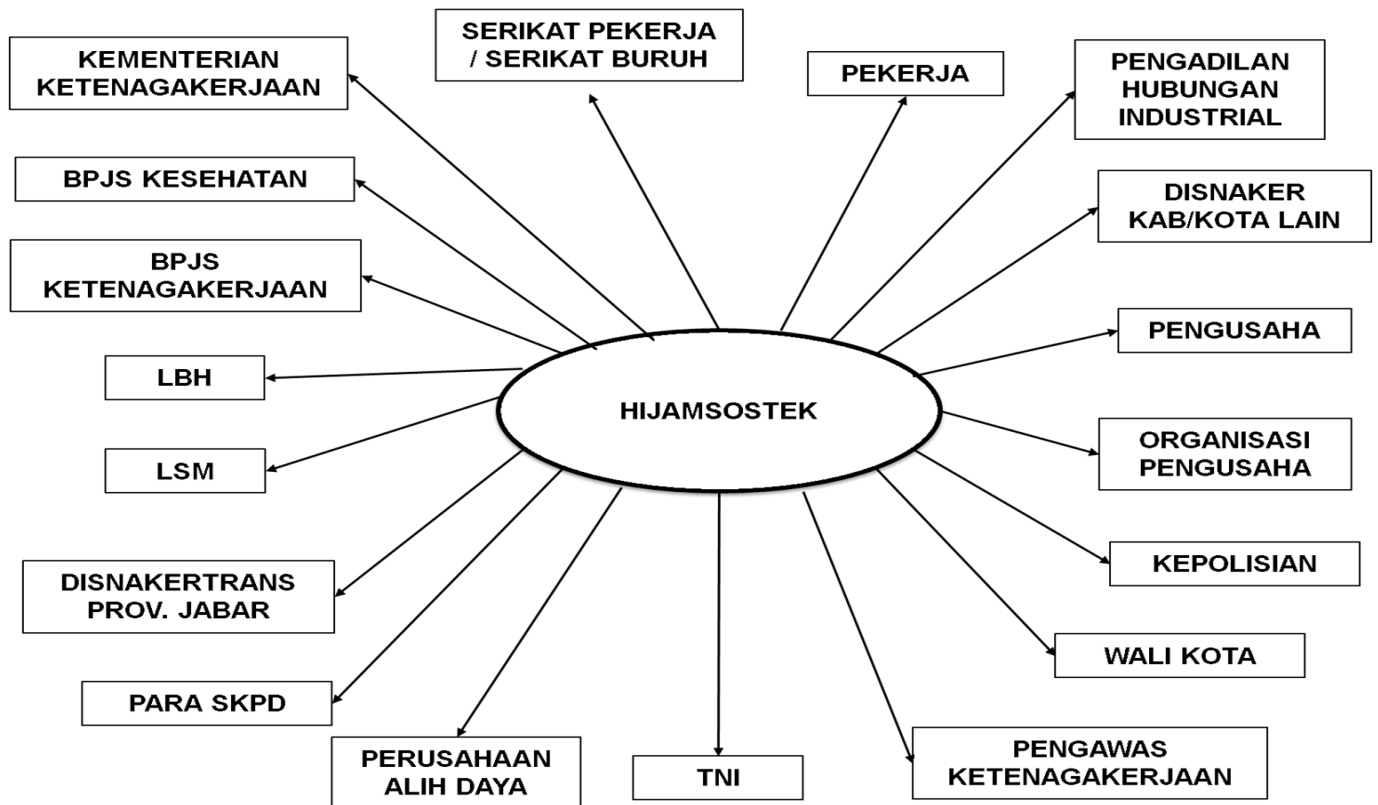
Hubungan antara pemerintah daerah, pemerintah provinsi dan pemerintah pusat dalam melaksanakan hubungan industrial dapat berupa pembinaan dalam pelayanan, inovasi dalam pelayanan, informasi ketenagakerjaan melalui Aplikasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan. Dimana informasi data ketenagakerjaan yang di susun/input oleh perusahaan dibawah



pengawasan bidang HI, dijadikan referensi oleh Bidang P2TKT sebagai database ketenagakerjaan, contoh data lowongan pekerjaan, data Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dan sebagainya

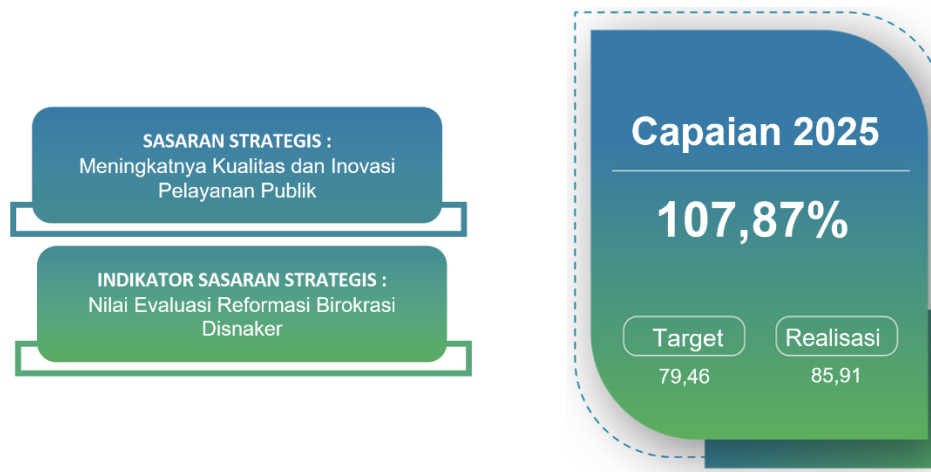
Oleh karena itu seluruh *Stake Holder* baik antar Dinas dalam pemerintah daerah, pemerintah provinsi, pemerintah pusat serta instansi dan kelembagaan lainnya yang memiliki hubungan mitra hubungan industrial memiliki peran dan fungsinya di dalam hubungan industrial demi menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta terjaminnya kondusifitas Ketenagakerjaan Kota Cimahi.

Cross Cutting Program Hubungan Industrial



3.1.1 Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik

Perbandingan Target kinerja dan Realisasi Tahun 2025



Salah satu upaya percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah dengan penajaman pelaksanaan evaluasi yang lebih melihat hasil dan dampak dibandingkan dengan proses. Penajaman evaluasi reformasi birokrasi diharapkan agar terjadi keselarasan antara pelaksanaan reformasi birokrasi dengan tujuan dan hasil pembangunan. Adapun capaian nilai evaluasi reformasi birokrasi Dinas Tenaga Kerja adalah 107,87%, dari target 79,46 Nilai terealisasi 85,91.



Dari segi realisasi, Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja lebih tinggi dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2024 sebesar 79,46 dan tahun 2025 sebesar 85,91. Evaluasi Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025 memperlihatkan dinamika capaian

yang tidak hanya bersifat angka kuantitatif, tetapi juga mencerminkan perkembangan kualitas tata kelola organisasi secara menyeluruh. Perbandingan dua tahun terakhir menunjukkan adanya penguatan pada beberapa area strategis, terutama pada aspek pengawasan dan digitalisasi, namun di sisi lain terdapat beberapa indikator yang mengalami koreksi dan memerlukan perhatian lebih lanjut.

Analisis berikut menguraikan secara mendalam setiap sub instrumen berdasarkan tren kenaikan maupun penurunan nilai serta implikasinya terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target pada RENSTRA



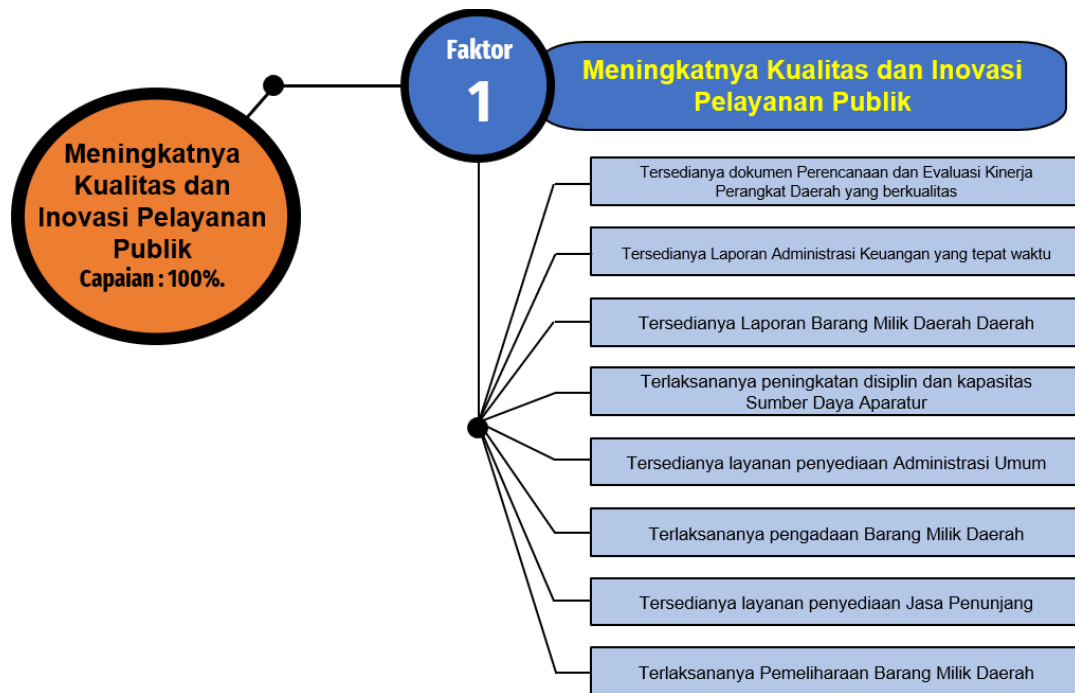
Dilihat dari perspektif perencanaan Jangka menengah, capaian Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja tahun 2025 telah melampaui target yaitu sebesar 132,43% dari target akhir Renstra sebesar 60 Nilai dan terealisasi 79,46 nilai pada tahun 2025.

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional



Analisis perbandingan realisasi dengan tingkat nasional tidak bisa disajikan karena indikator tersebut hanya berlaku di Kota Cimahi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Berdasarkan gambar di atas, peningkatan Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dipengaruhi oleh .

1. Terlaksananya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Terlaksananya Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
4. Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
5. Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah
6. Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
7. Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

8. Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sudah cukup baik terlihat dari Nilai SAKIP Disnaker Tahun 2025 tercapai 79,60 meningkat dari tahun 2025 sebesar 78,95, Nilai IKM Disnaker Tahun 2025 mencapai 89.19 dan Nilai Indeks Profesionalitas ASN Disnaker Tahun 2025 mencapai 84 meningkat dari tahun 2024 sebesar 81,92.

Upaya Perbaikan Pada Tahun 2025

Pada Tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan Evaluasi terhadap capaian tahun sebelumnya, dan akan berupaya melakukan perbaikan yang akan dilakukan untuk mengakselerasi kinerja Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik meliputi :



Rekomendasi Penyesuaian Target Tahun 2026

Untuk penentuan target Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi pada tahun 2026, perlu dilakukan penyesuaian target dengan Renstra Periode 2025-2029, dan di Renstra 2025-2029 target Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi pada tahun 2026 masih tetap 79.46.



Program Yang Mendukung

Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kota. Efisiensi Anggaran capaian sasaran strategis di atas sebesar 6,95% atau Rp. 476.501.804,-. Adapun efisiensi ini didapat dari pagu sebesar Rp. 6.860.419.493,- dan terealisasi sebesar Rp. 6.383.917.689,-

3.2. Realisasi Anggaran

Selama tahun 2025 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:

**Ringkasan Realisasi Anggaran Pendapatan
Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025**

URAIAN	JUMLAH (Rp.)	REALISASI	%	SURPLUS/ DEFISIT
PENDAPATAN	0	0	0	0
PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	0	0	0	0
Hasil Pajak Daerah	0	0	0	0
Hasil Retribusi Daerah/ DKPTKA	600.000.000	527.618.000	87,94%	72.382.000
Lain-Lain PAD yang Sah Lainnya)*	0	0	0	0
DANA PERIMBANGAN				
Dana Bagi Hasil Pajak/Bagi Hasil Bukan Pajak	3.134.859.705	1.914.429.300	61,07%	1.220.430.405
Dana Alokasi Umum (DAU)	0	0		0
Dana Alokasi Khusus (DAK)	0	0	0	0
LAIN-LAIN PENDAPATAN DAERAH YANG SAH	0	0	0	0
Pendapatan Hibah	0	0	0	0
Dana Bagi Hasil Pajak dari Provinsi dan Pemerintah Daerah Lainnya	0	0	0	0
Dana Penyesuaian dan Otonomi	0	0	0	0
Khusus				
Bantuan Keuangan Dari Provinsi Atau Pemerintah Daerah Lainnya	0	0	0	0
JUMLAH PENDAPATAN	3.734.859.705	2.442.047.300	74,50%	1.920.642.400

Dari tabel tersebut dapat dijabarkan bahwa realisasi pendapatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun Anggaran 2025 adalah sebesar Rp. 527.618.000 (87,94%), Masih belum mencapai target yang direncanakan



sebesar Rp. 600.000.000,-. Namun realisasi Retribusi daerah ini meningkat dari realisasi tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp. 386.194.000.

Dan untuk Dana Perimbangan dapat dijabarkan bahwa realisasi Dana Bagi Hasil Pajak/Bagi Hasil Bukan Pajak Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun Anggaran 2025 adalah sebesar Rp. 3.134.859.705 dengan realisasi sebesar Rp. 1.914.429.300 atau 61,07% yang bersumber dari Dana DBHCHT (dana bagi hasil cukai hasil tembakau), adapun dana dimaksud untuk kegiatan :

- Pelatihan Menjahit Busana Industri sebanyak 70 orang
- Pelatihan Digital Marketing dengan peserta pelatihan sebanyak 100 orang sebesar Rp. 430.333.605
- Pembayaran JKK JKM pekerja Rentan sebanyak 550 orang sebesar Rp. 680.702.400

**Ringkasan Realisasi Anggaran Belanja
Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025**

PROGRAM DAN KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI		Sisa Pagu Anggaran
		PENYERAPAN ANGGARAN	KEUANGAN (%)	
BELANJA LANGSUNG	Rp14.964.676.265	Rp12.852.910.440	85,89%	Rp2.111.765.825
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Rp6.860.419.493	Rp6.171.403.281	89,96%	Rp689.016.212
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp50.626.250	Rp48.191.800	95,19%	Rp2.434.450
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Rp6.601.950	Rp6.327.781	95,85%	Rp274.169
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Rp6.846.750	Rp6.157.175	89,93%	Rp689.575
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Rp4.299.400	Rp4.239.331	98,60%	Rp60.069
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Rp5.205.650	Rp4.339.242	83,36%	Rp866.408
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp370.005.800	Rp331.232.044	89,52%	Rp38.773.756
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp4.989.365.373	Rp4.415.694.445	88,50%	Rp573.670.928
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Rp5.590.300	Rp5.098.700	91,21%	Rp491.600
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Rp34.901.130	Rp33.742.354	96,68%	Rp1.158.776
Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Rp9.487.000	Rp4.739.000	49,95%	Rp4.748.000
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Rp158.487.420	Rp140.975.150	88,95%	Rp17.512.270
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp190.429.100	Rp181.568.305	95,35%	Rp8.860.795
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp94.123.800	Rp94.063.500	99,94%	Rp60.300
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Rp41.077.770	Rp39.878.800	97,08%	Rp1.198.970
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp24.030.000	Rp24.030.000	100,00%	Rp0
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Rp18.900.000	Rp12.390.000	65,56%	Rp6.510.000

Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp90.462.000	Rp90.363.902	99,89%	Rp98.098
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp167.400.000	Rp159.600.000	95,34%	Rp7.800.000
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp290.000.000	Rp289.500.000	99,83%	Rp500.000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp17.677.800	Rp2.499.232	14,14%	Rp15.178.568
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp148.382.000	Rp143.747.381	96,88%	Rp4.634.619
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp127.263.000	Rp124.425.139	97,77%	Rp2.837.861
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp9.257.000	Rp8.600.000	92,90%	Rp657.000
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Rp113.010.000	Rp112.777.000	99,79%	Rp233.000
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Rp113.010.000	Rp112.777.000	99,79%	Rp233.000
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rp3.747.450.962	Rp3.163.901.545	84,43%	Rp583.549.417
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Rp3.573.121.162	Rp3.028.998.818	84,77%	Rp544.122.344
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp131.399.000	Rp108.880.431	82,86%	Rp22.518.569
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Rp23.051.000	Rp16.605.270	72,04%	Rp6.445.730
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp19.879.800	Rp9.417.026	47,37%	Rp10.462.774
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rp2.013.373.460	Rp1.942.390.428	96,47%	Rp70.983.032
Pelayanan antar Kerja	Rp142.857.460	Rp135.280.043	94,70%	Rp7.577.417
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Rp81.403.000	Rp80.229.770	98,56%	Rp1.173.230
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Rp24.572.000	Rp21.321.020	86,77%	Rp3.250.980
Perluasan Kesempatan Kerja	Rp1.534.472.000	Rp1.516.710.912	98,84%	Rp17.761.088

Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Rp79.609.000	Rp67.873.939	85,26%	Rp11.735.061
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Rp125.433.000	Rp113.959.634	90,85%	Rp11.473.366
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Rp25.027.000	Rp7.015.110	28,03%	Rp18.011.890
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Rp2.143.080.350	Rp1.378.280.246	64,31%	Rp764.800.104
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Rp20.629.100	Rp20.459.000	99,18%	Rp170.100
Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Rp20.629.100	Rp20.459.000	99,18%	Rp170.100
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Rp503.889.500	Rp471.177.359	93,51%	Rp32.712.141
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp419.134.500	Rp416.650.122	99,41%	Rp2.484.378
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp103.698.850	Rp103.232.691	99,55%	Rp466.159
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Rp173.520.800	Rp167.850.525	96,73%	Rp5.670.275
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Rp161.116.100	Rp154.463.549	95,87%	Rp6.652.551
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Rp87.342.000	Rp84.157.940	96,35%	Rp3.184.060
Penyuluhan Transmigrasi	Rp87.342.000	Rp84.157.940	96,35%	Rp3.184.060
JUMLAH	Rp14.964.676.265	Rp12.852.910.440	85,89%	Rp2.111.765.825

Secara keseluruhan anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah Rp. Rp14.964.676.265 sedangkan realisasi belanja langsung Rp. Rp12.852.910.440 (85,89%). Adapun sisa realisasi dari anggaran belanja sebesar Rp. 2.111.765.825.

Untuk melengkapi pelaporan kinerja dan untuk keperluan efektivitas dan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, perlu disajikan belanja yang terealisasi dalam rangka mencapai kinerja tahun 2025. Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

mencapai kinerja tahun 2025. Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Tahun 2025		%	Tahun 2025		%
			Target	Realisasi		Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi	100 %	100 %	100 %	3.747.450.962	3.163.901.545	84,43%
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	87,53%	91,44%	104,47%	2.100.715.460	2.026.548.368	96,41%
3	Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial	Persentase perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan	100 %	100 %	100 %	2.143.080.350	1.378.280.246	64,31%
4	Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker	79,46 Nilai	79,46 Nilai	100%	6.860.419.493	6.171.403.281	89,96%
Jumlah						14.964.676.265	12.852.910.440	85,89%

Dari tabel tersebut dapat diketahui pencapaian realisasi keuangan untuk urusan Ketenagakerjaan yaitu:

1. Sasaran 1. Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja pagu anggaran sebesar Rp. 3.747.450.962 Realisasi Rp. 3.163.901.545 (84,43%)
2. Sasaran 2. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dengan pagu anggaran Rp. 2.100.715.460 terealisasi sebesar Rp. 2.026.548.368 (96,41%)
3. Sasaran 3. Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial dengan pagu anggaran Rp. 2.143.080.350 terealisasi sebesar Rp. 1.378.280.246 (89,96%)
4. Sasaran 4. Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik dengan pagu anggaran Rp. 6.860.419.493 terealisasi sebesar Rp. 6.171.403.281 (85,89%)

3.4 Inovasi

SIDAKEPTRI MOBILE

Di era reformasi birokrasi dan industri 4.0 ini pelayanan publik dituntut untuk semakin berinovasi tak terbatas oleh ruang dan waktu. Salah satu inovasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi adalah Sistem Informasi Data Ketenagakerjaan dan Pelatihan terintegrasi (SIDAKEPTRI) yang merupa kan sebuah aplikasi layanan penyedia informasi lowongan pekerjaan, informasi pelatihan dan pengajuan Kartu Pencari Kerja (AK1) Online.



Sistem Informasi Data Ketenagakerjaan dan Pelatihan terintegrasi (SIDAKEPTRi) Dinas Tenaga Kerja KotaCimahi merupakan

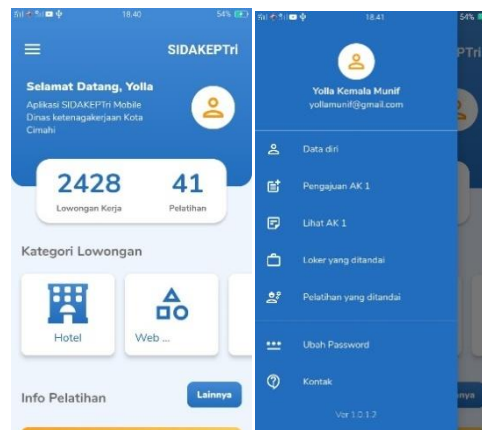
sebuah Strategi penurunan tingkat pengangguran terbuka, berupa fitur atau aplikasi yang terhubung pada website resmi Dinas TenagaKerja Kota Cimahi <https://disnaker.cimahikota.go.id/> yang dapat diakses oleh masyarakat pencari kerja atau stake holder lain yang membutuhkan. Aplikasi SIDAKEPTRI akan mensinergikan antara Data Base ketenagakerjaan, system link & match dan informasi pelatihan yang diselenggarakan oleh berbagai Lembaga pelatihan kerja di Kota Cimahi dan di luar Kota Cimahi. Selain itu, jejaring ketenagakerjaan akan dibangun melalui aplikasi ini dengan system ketenagakerjaan provinsi Jawa Barat dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

- Melalui SIDAKEPTRI, para pencari kerja dapat memperoleh informasi lowongan pekerjaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, mendapatkan kesempatan bekerja, dan perusahaan akan mendapatkan kemudahan untuk merekrut tenaga kerja yang kualifikasinya sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, SIDAKEPTRI memberikan kemudahan untuk para pencari kerja dalam melakukan pengajuan Kartu Pencari Kerja (AK1) sehingga pencari kerja dapat melakukan pengajuan dan mencetak Kartu Pencari Kerja (AK1) dimana saja dan kapan saja. Penerapan layanan ketenagakerjaan berbasis teknologi informasi ini merupakan suatu langkah dalam upaya perwujudan reformasi birokrasi dimana penyelenggaraan pemerintahan yang selama ini masih bersifat manual bertransformasi ke arah digital dan terintegrasi kedalam satu system layanan berbasis teknologi informasi. SIDAKEPTRI merupakan wujud pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi kepada masyarakat untuk mendukung Visi Kota Cimahi tahun yaitu Mewujudkan **CIMAHI KOTA CERDAS**.

SIDAKEPTRI menghadirkan berbagai Layanan Ketenagakerjaan secara digital yang dapat diakses oleh masyarakat Kota Cimahi serta

dapat diunduh secara gratis melalui Google Play Store dengan cara yang sangat mudah, cepat dan praktis untuk digunakan.

Masyarakat di Kota Cimahi yang sudah mengunduh aplikasi SIDAKEPTRI dapat dengan mudah, cepat, kapan saja dan dimana saja untuk membuat AK-1, Mencari Lowongan Pekerjaan ataupun meningkatkan kompetensi melalui Pelatihan Kerja yang di selenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi sesuai dengan kebutuhan, hanya dengan beberapa langkah saja.



Langkah pertama :

- Unduh Aplikasi SIDAKEPTRI MOBILE pada Google Play Store sampai sukses
- Buka aplikasi SIDAKEPTRI MOBILE pada handphone masing-masing selanjutnya melakukan registrasi dengan menggunakan NIK dan akan mendapat konfirmasi lewat email yang di daftarkan
- Selanjutnya klik tombol Login untuk bisa memilih menu yang ada di dalam SIDAKEPTRI MOBILE

Silahkan pilih menu sesuai kebutuhan masyarakat di Kota Cimahi Melalui SIDAKEPTRI, para pencari kerja dapat memperoleh informasi lowongan kerja, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, mendapatkan kesempatan bekerja, dan perusahaan akan mendapatkan kemudahan untuk merekrut tenaga kerja yang kualifikasinya sesuai dengan kebutuhan. Penerapan layanan

ketenagakerjaan berbasis teknologi informasi ini merupakan suatu langkah dalam upaya perwujudan reformasi birokrasi dimana penyelenggaraan pemerintahan yang selama ini masih bersifat manual bertransformasi kearah digital dan terintegrasi kedalam satu system layanan berbasis teknologi informasi.

Platform aplikasi pencari kerja mayoritas dikembangkan oleh kalangan swasta, dan baru beberapa saja platform aplikasi pencari kerja yang dikembangkan oleh pemerintah daerah Kota/Kabupaten. SIDAKEPTRI merupakan terobosan inovatif dari Disnaker Kota Cimahi. Pada Tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja kembali melakukan inovasi pada SIDAKEPTRI MOBILE dengan melakukan perbaikan pada :

1. Perbaikan pembuatan AK-1 melalui Mobile untuk diproses yaitu di menu pengambilan foto, upload foto dan pencetakan kartu AK-1.
2. WA Blast Aplikasi Whatsaapp yang dapat mengirimkan broadcast pesan kepada Pencaker/LPK/BKK
3. Pembuatan dashboard/tampilan menu dalam bentuk angka untuk menampilkan rekapitulasi data pencari kerja yang masuk secara realtime, sehingga bisa diperoleh data per kecamatan, kelurahan, pendidikan terakhir, usia dan jenis kelamin
4. Perbaikan di menu data perusahaan dibuatkan dengan sistem komunikasi dua arah yaitu dengan adanya notifikasi lowongan pekerjaan dan pelatihan bagi pencari kerja
5. *Tracer Study*

Perusahaan, LPK dan BKK dapat memberikan laporan penempatan tenaga kerja, pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang diterima

6. *Sistem UpSkillling*

Pelatihan secara online melalui Video Tutorial Pelatihan (*E-SkillUp*)

7. Pembuatan laporan (mapping) dalam format Excel maupun pdf, baik untuk laporan perusahaan, LPK, maupun BKK dan laporan BKOL (AK-1) sesuai dengan format Dinas

8. Menu pengaduan pencari kerja di Aplikasi Sidakeptri dapat mengirim kritik dan saran

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025 merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025. Penyusunan LKIP ini berdasarkan pada hasil capaian sasaran strategis sesuai tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Secara garis besar dari hasil analisis LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025 dapat disimpulkan:

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2024	REALIASASI 2024	CAPAIAN KINERJA	REALISASI ANGGARAN
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi	100	100	100 %	84,43%
2	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	87,53	91,44	104,47%	96,41%
3	Meningkatnya Kesejahteraan Buruh dan Keharmonisan Hubungan Industrial	Persentase perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan	100	100	100 %	64,31%
4	Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker	79,46 Nilai	85,91 Nilai	107,87 %	89,96%

Empat indikator sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Belum seluruh mencapai target. Hal ini disebabkan karena :

a. Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi,

1) Faktor Penghambat :

Capaian indikator Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang memiliki standar Kompetensi Tidak mencapai target dikarenakan 2 jenis Pelatihan yang menggunakan pendanaan dari DBHCHT tidak dapat dilaksanakan. Hal ini disebabkan karena dalam proses persiapan pelaksanaan, diperoleh petunjuk dari Kementerian Keuangan dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, diperoleh arahan bahwa pelatihan yang dapat didanai melalui DBHCHT adalah pelatihan berbasis kompetensi sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga pelatihan berbasis kewirausahaan tidak dapat dilaksanakan dalam skema pendanaan dimaksud.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi tersebut memerlukan waktu persiapan yang memadai, baik dalam proses perencanaan teknis, penyusunan kurikulum berbasis SKKNI, penetapan lembaga pelatihan dan instruktur yang tersertifikasi, maupun tahapan pengadaan penyedia pelatihan. Dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu pada Periode Anggaran Perubahan Tahun 2025 serta berbagai aspek teknis yang harus dipenuhi agar pelaksanaan kegiatan tetap sesuai ketentuan dan akuntabel, maka pelatihan berbasis kompetensi dimaksud belum memungkinkan untuk dilaksanakan pada periode anggaran berjalan.

2) Faktor Pendorong

Optimalisasi penggunaan teknologi informasi pada aplikasi Sidakeptri dan platform media sosial dalam publikasi informasi lowongan pekerjaan, informasi pelatihan dan pelayanan pembuatan AK. 1 secara online.

b. Persentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan dan

1) Faktor Penghambat :

Terjadinya kendala teknis pada Aplikasi Sidakeptri yang menyulitkan publikasi informasi lowongan pekerjaan, informasi pelatihan dan pelayanan pembuatan AK. 1 secara online.

2) Faktor Pendorong

Optimalisasi penggunaan teknologi informasi pada platform media sosial dalam publikasi informasi lowongan pekerjaan, informasi pelatihan dan pelayanan pembuatan AK. 1 secara online.

c. Persentase perselisihan buruh dan pengusaha yang diselesaikan

1) Faktor Penghambat :

Serapan Anggaran DBHCHT pada Program Hubungan Industrial masih belum optimal, hal ini disebabkan karena untuk kegiatan “pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan” diperlukan tahapan verifikasi dan validasi calon penerima manfaat secara cermat dan akurat. Proses tersebut melibatkan petugas Pekerja Sosial (Peksos) dan membutuhkan waktu yang cukup panjang guna memastikan ketepatan sasaran serta akuntabilitas data penerima.

Dengan mempertimbangkan durasi proses verifikasi dan validasi tersebut, pelaksanaan kegiatan pada Periode Anggaran Perubahan Tahun 2025 berpotensi tidak dapat diselesaikan secara menyeluruh dan sesuai ketentuan.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, sebagaimana prinsip mengutamakan kepatuhan terhadap aspek legal dan akuntabilitas, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada Periode Anggaran Perubahan Tahun 2025 belum dapat melaksanakan kegiatan yang bersumber dari dana DBHCHT, sampai dengan adanya kepastian dan arahan lebih lanjut.

2) Faktor Pendorong

- Dilakukannya Pembinaan secara efektif, intensif dan berkesinambungan serta pelaksanaan konsolidasi dengan serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha di Kota Cimahi telah berhasil menurunkan jumlah perselisihan yang di laporkan ke Dinas Tenaga Kerja dengan signifikan menjadi 23 Kasus.
- Meningkatkan upaya pencegahan agar perselisihan bisa dilakukan pada tingkat Bipartit, dari target 15 Kasus yang dicegah, naik menjadi 25 kasus, sedangkan kasus yang naik menjadi perselisihan dari target 23 kasus dapat ditekan menjadi 13 KAsus.

d. Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker

Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2025 menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi mengalami penguatan signifikan pada aspek pengawasan, digitalisasi, dan kualitas kebijakan publik. Namun demikian, terdapat beberapa indikator yang memerlukan perhatian lebih lanjut, khususnya pada aspek akuntabilitas keuangan, profesionalitas ASN, serta persepsi kualitas pelayanan publik.

- 1) Faktor pendorong tercapainya target indikator Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Disnaker
 - a. Pembinaan Terhadap Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja terus dilakukan secara berkesinambungan
 - b. Peningkatan Kompetensi Terhadap Aparatur Sipil Negara di Dinas Tenaga Kerja terus dilakukan secara berkesinambungan

Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berhasil melakukan efisiensi belanja langsung sebesar Rp. 689.016.212 atau 10,04%. Meskipun kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2025 sudah sangat baik namun tidak menutup kemungkinan untuk melakukan perbaikan. Langkah – langkah yang dapat dilakukan untuk melakukan perbaikan tersebut adalah:

- a. Melaksanakan review Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi secara berkala;
- b. Menyusun rencana aksi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada awal tahun; dan
- c. Optimalisasi potensi, sumber daya dan jejaring kerja Dinas Tenaga Kerja;
- d. Menambah sarana dan prasarana yang mendukung dalam pencapaian sasaran.