RENCANA STRATEGIS

DINAS TENAGA KERJA KOTA CIREBON TAHUN 2025-2029



KATA PENGANTAR

Sehubungan dengan telah usainya masa jabatan Wali Kota dan Wakil Wali Kota Cirebon periode 2025–2029 maka Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon adalah dokumen antara perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 2025-2029., Pemerintah Daerah Kota Cirebon berdasarkan Instruksi Menteri Dalam negeri Nomor 02 Tahun 2025 tentang Penyusunan

Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi daerah dengan masa jabatan Kepala Daerah berakhir pada tahun 2025, menyusun dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tahun 2026-2030, sehingga serta seluruh Perangkat Daerah untuk menyusun Rensta Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis (Renstra) Urusan Tenaga Kerja Tahun 2025–2029 yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon merupakan perencanaan jangka menengah yang dijadikan acuan pelaksanaan program dan kegiatan bagi seluruh komponen Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

Renstra memuat pendahuluan, gambaran pelayanan SKPD, isu-isu strategis berdasarkan tugas, pokok, fungsi (tupoksi) lalu penyajian visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, pendanaan indikatif, indikator kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran proses pembangunan 2025-2029 yang tidak terlepas dari proses pembangunan pada Urusan Ketenagakerjaan pada tahun-tahun sebelumnya sehingga secara keseluruhan berisikan program dan kegiatan lanjutan.

Dengan tersusunnya Renstra ini, kami sampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat penyusunan ini.

Cirebon, Juli 2025
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA CIREBON

Drs. AGUS SUHERMAN, SH, MH.
NIP. 19670804 198803 1 011

DAFTAR ISI

			Hal
Latar Belakang			i
Daftar Isi			ii
Daftar Tabel			iv
Daftar Gambar			v
BAB I	Pendahuluan		1
	1.1	Latar Belakang	1
	1.2	Landasan Hukum	4
	1.3	Maksud dan Tujuan	8
	1.4	Sistematika Penulisan	9
BAB II	Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah		12
	2.1	Tugas, Fungsi, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon	12
	2.2	Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon	15
	2.3	Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon	17
	2.4	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon	21
	2.5	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	23
	2.6	Telaahan Tujuan, Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	25
	2.7	Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat	27
	2.8	Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Kementrian Ketenagakerjaan	28
	2.9	Telaahan Keterkaitan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kajian Lingkungan Hidup Strategis	29
	2.10	Penentuan Isu-isu Strategis	30
BAB III	Tujuan Dan Sasaran		33
	3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon	33
	3.2	Tahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029	36
	3.3	Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029	38
BAB IV	Program, Kegiatan, Subkegiatan, Dan Kinerja		40

Penyelenggaraan Bidang Urusan
4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD 40
4.2 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD 41
4.3 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan 57
4.4 Program Prioritas yang Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah 87
4.5 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 89
4.6 Indikator Kinerja Kunci 90
BAB V Penutup 79

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal
2.2.1	Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Bulan Juni Tahun 2025	15
2.2.2	Daftar Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Bulan Juni Tahun 2025	15
2.2.3	Daftar Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Bulan Juni Tahun 2025	16
2.2.4	Daftar Infrastruktur dan Sarana Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon BUlan Juni Tahun 2025	16
2.3.1	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2024-2026	18
2.3.2	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon	20
2.4	Analisis SWOT	21
2.5	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	24
2.7	Sandingan Tujuan dan Sasaran Renstra Disnakertrans Prov. Jabar dengan Renstra Disnaker Kota Cirebon Tahun 2025-2029	28
2.8	Sandingan Tujuan dan Sasaran Renstra Kemenaker dengan Renstra Disnaker Kota Cirebon Tahun 2025-2029	29
2.10	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 2025 - 2029	30
3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029	34
3.2	Pentahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029	36
3.3	Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029	39
4.2	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD	42
4.3	Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan	59
4.4	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	87
4.5	Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 2025-2030	89
4.6	Indikator Kinerja Kunci Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 2025-2030	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Hal
1.1	Keterkaitan Renstra Dengan Dokumen Lainnya	3
2.1	Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Bulan Juni Tahun 2025	14
2.6	Visi dan Misi Kota Cirebon Tahun 2025 – 2029	25
4.1	Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD	41

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) 2025-2029 adalah dokumen perencanaan PD untuk periode 2025-2029. Rencana strategis disusun sebagai penjabaran atas Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2025-2029 yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2025-2029.

Berdasarkan Undang-Undang, efisien dan bersasaran. Perubahan tersebut diantaranya menyangkut kewajiban Perangkat Daerah dalam menyiapkan rencana kerja sebagai acuan penyelenggaraan pembangunan oleh Perangkat Daerah bersangkutan sesuai dengan tugas dan fungsinya, baik untuk jangka waktu lima tahunan maupun tahunan.

Proses penyusunan dan penetapan Renstra PD tersebut dilaksanakan dengan mengacu pada mekanisme perencanaan pembangunan di daerah, khususnya di Perangkat Daerah, sebagaimana dijabarkan dalam 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.

Sektor ketenagakerjaan termasuk salah satu urusan wajib bukan pelayanan dasar yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dilakukan dalam rangka menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015), terlihat suatu upaya pemerintah dalam mencanangkan perubahan paradigma dan pendekatan perencanaan pembangunan yang lebih efektif. Lebih lanjut, Pemerintah Kota Cirebon melakukan penataan terhadap struktur organisasi yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, telah

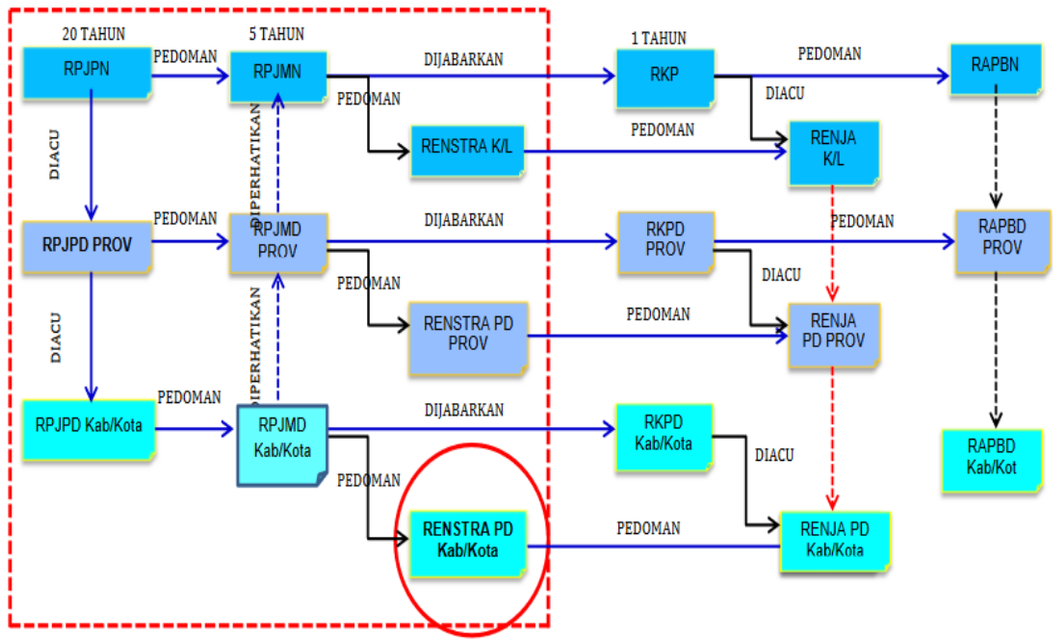
ditetapkan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rincian Urusan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kota Cirebon dan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Pasal 5 ayat (2) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang Penyusunannya berpedoman pada RPJP Daerah dan memperhatikan RPJM Nasional, memuat arah kebijakan, keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum dan program perangkat daerah, dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Dinas Tahun 2025-2029 disusun dengan menyelaraskan isu-isu daerah dan nasional, utamanya yang berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan, baik dalam tingkat kota, provinsi maupun tingkat nasional yang kemudian diwujudkan dalam rencana kerja tahunan yang sesuai dan terarah. disusun dalam rangka mengoperasionalkan RPJMD sesuai tugas dan fungsi masing–masing Perangkat Daerah sesuai bidang urusan yang menjadi kewenangan daerah. Renstra Perangkat Daerah disusun dengan berpedoman pada RPJMD dan Standar Pelayanan Minimal (SPM), dengan materi dan substansi utama memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan. Setiap Perangkat Daerah berkewajiban melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai sasaran pembangunan jangka menengah daerah, dengan tidak mengabaikan tingkat kinerja pelayanan/pembangunan yang sudah dicapai pada periode sebelumnya.

Gambaran keterkaitan Renstra dengan dokumen lainnya dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 1.1.
Keterkaitan Renstra Dengan Dokumen Lainnya



Sumber : Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 8 Tahun 2024 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Cirebon; diolah

Penyusunan rencana strategis perlu dilakukan analisis terhadap lingkungan, baik internal maupun eksternal yang merupakan langkah penting dengan memperhitungan kekuatan (strenghts), kelemahan (weakness), peluang (opportunities), dan tantangan (threats) yang ada. Rencana ini berorientasi pada proses dan hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun, dengan tetap memperhatikan potensi yang ada baik sumber daya manusia maupun sumberdaya alam, kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon berpedoman kepada RPD Kota Cirebon 2025-2029 yang merupakan Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2025-2029.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam menyusun Rencana Strategis Tahun 2024 – 2026 mengacu kepada RPD Kota Cirebon. Pada akhirnya, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon serta menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan

rencana pembangunan tahunan dan lima tahunan agar sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

1.2. Landasan Hukum

Sebagai landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
7. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014

Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

9. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Wali Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 57);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4698);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana

Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

17. Pereaturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang pengelolaan Keuangan Daerah
18. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
19. 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
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keungan Daerah
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
24. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009-2029;
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 Nomor 24 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 87);
26. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Cirebon Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2008

Nomor 9 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 17);

27. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 8 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Cirebon Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2012 Nomor 8 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 8);
28. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rincian Urusan Pemerintah yang Diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 69);
29. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2018 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah
30. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 9 Seri D);
31. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntantabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon
32. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Cirebon 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2019 Nomor 5 Seri D);
33. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon;
34. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon;
35. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Pedom, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon
36. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 47 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas dan Badan Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon;

37. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 43 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan daerah (RPD) Kota Cirebon Tahun 2024-2026
38. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 49 Tahun 2023 tentang Penetapan RENSTRA Pemerintah Kota Cirebon Tahun 2024-2026
39. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 90 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 23 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
40. Instruksi Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomo 02 Tahun 2025 Tentang Pendoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah 2025-2039

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Maksud dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 2025-2029 adalah memberikan kerangka dasar bagi perencanaan-perencanaan lainnya sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan bagi aparatur dan peningkatan kualitas manajemen sumber daya aparatur, serta membantu dan mengembangkan strategi yang efektif dan menciptakan prioritas.

Selanjutnya juga Memberikan Gambaran dan arahan Pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja

1.3.2. Tujuan

Tujuan dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Menjabarkan strategi yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran di Urusan Tenaga Kerja;
2. Sebagai acuan dalam mengoperasionalkan rencana kegiatan pembangunan;
3. Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun susunan penulisan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

1.1. **Latar belakang**

Menguraikan pengertian Renstra PD, fungsi Renstra PD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra PD, keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra Kementrian/Lembaga, Renstra Provinsi dan dengan Renja Perangkat Daerah

1.1.1. Keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD

1.1.2. Keterkaitan Renstra PD dengan Renstra Kementrian/Lembaga

1.1.3. Keterkaitan Restra PD dengan Renstra PD Provinsi Jawa Barat

1.1.4. Keterkaitan Renstra PD dengan Renja PD

1.2. **Landasan Hukum**

Berisi penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan pemerintah, Peraturan Daerah dan ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan PD serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3. **Maksud dan Tujuan**

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra PD.

1.4. **Sistematika Penulisan**

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra PD, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat informasi tentang tupoksi PD dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah, mengulas secara ringkas sumber daya yang dimiliki PD, mengemukakan capaian kinerja pelaksanaan Renstra periode tahun sebelumnya (2024-2026), mengemukakan capaian kinerja program prioritas PD yang dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD tahun 2024-2026, mengemukakan hambatan-hambatan yang masih dihadapi dan perlu diatasi melalui Renstra periode berikutnya.

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi PD

Membuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan PD, struktur organisasi PD, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala PD.

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Memuat penjelasan ringkas tentang sumberdaya yang dimiliki PD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia (berdasarkan jumlah dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan/esselon), aset/modal, dan lain-lain.

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Menggambarkan tingkat capaian kinerja PD berdasarkan sasaran/target Renstra PD periode 2025-2029, menurut SPM untuk urusan wajib, dan /atau indikator kinerja pelayaan PD, dan atau indikator lainnya seperti MDGs, dan lain-lain.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD

Mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra Kementrian/Lembaga, Renstra PD Provinsi, hasil telaahan terhadap RTRW dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembagan pelayanan PD pada pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III TUJUAN DAN SASARAN

3.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

Bagian ini mengemukakan Tujuan dan sasaran jangka panjang Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon disusun dengan merujuk pada kondisi ketenagakerjaan yang dihadapi di Kota Cirebon

3.2. Tahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029

Bagian ini mengumukakan tahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029 dilaksanakan melalui pendekatan bertahap dan saling berkesinambungan

3.3. Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029

Arah Kebijakan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Cirebon periode 2025-2029 merupakan operasionalisasi dari upaya pencapaian visi dan misi daerah, yang secara spesifik menjabarkan sasaran Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ke dalam kebijakan sektoral yang terukur dan terarah

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Pada bab ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bab ini dikemukakan indikator kinerja PD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai PD dalam dua tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB V PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan Peraturan daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon salah satu nya adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

Sementara Dinas tenaga Kerja Kota Cirebon berpedoman pada dasar hukum Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 90 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 23 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

Tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon tercantum dalam Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 90 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 23 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dan Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 47 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Dan Badan Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon. Uraian mengenai tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon seperti tercantum di bawah ini:

A. Tugas Pokok

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang tenaga kerja.

1) Kepala Dinas mempunyai tugas pokok memimpin dan menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Dinas.
2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas memiliki fungsi :
   a. perumusan dan penetapan kebijakan umum perencanaan, program, dan kegiatan Dinas;
   b. perumusan dan penetapan kebijakan teknis operasional penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas;

c. penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas;
d. pengoordinasian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas;
e. pemfasilitasian dalam lingkup bidang tugasnya;
f. pembinaan, pengawasan, pengendalian, dan pengevaluasian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas;
g. pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas; dan
h. pelaksanaan tugas lain berdasarkan kebijakan Wali Kota serta ketentuan peraturan perundangundangan. Paragraf 2

B. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

a. perumusan kebijakan pelaksanaan Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah bidang tenaga kerja;
b. pelaksanaan Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah bidang tenaga kerja;
c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang tenaga kerja;
d. pelaksanaan administrasi dinas dalam pelaksanaan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja; dan
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

C. Struktur Organisasi

Organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri atas:

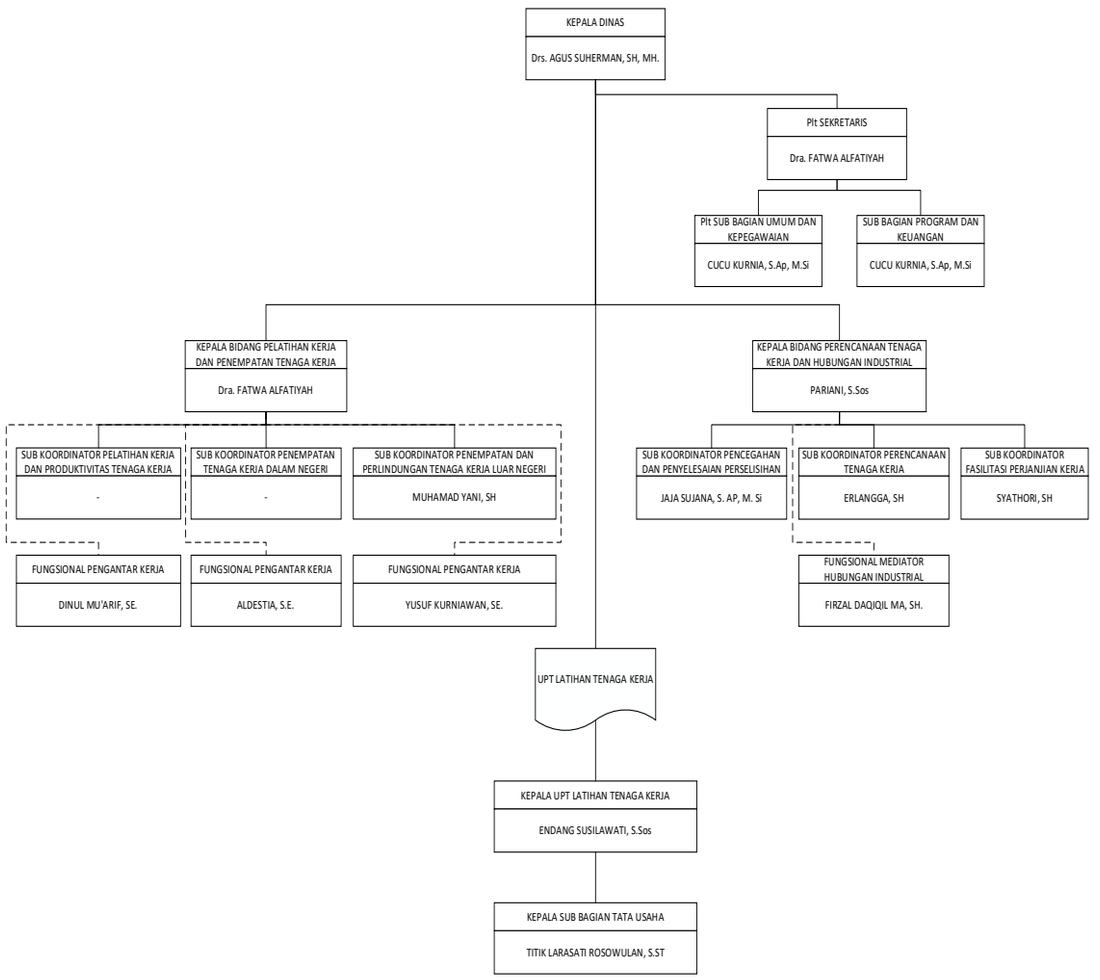
a. Kepala Dinas;
b. Sekretariat, terdiri dari:
   1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;dan
   2. Sub Bagian Program dan Keuangan.
c. Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, terdiri dari:
   1. Sub Koordinator Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja;
   2. Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri; dan
   3. Sub Koordinator Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri.
d. Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari:
   1. Sub Koordinator Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan;
   2. Sub Koordinator Perencanaan Tenaga Kerja; dan
   3. Sub Koordinator Fasilitasi Perjanjian Kerja.

e. UPT Latihan Tenaga Kerja, Kelas A;dan

f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja
Kota Cirebon Bulan Juni Tahun 2025



Sumber: simpeg.cirebonkota.go.id (2025)

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029 ini menggunakan Sumber Daya Sumber yang dimiliki berupa Man, Money, Matelial, Machine atau sumber daya lainnya yang menjadikan modal dalam pencapaian tujuan.

a. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sebagian besar berpendidikan sarjana/Strata1 sebagai mana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2.1.
Daftar Pegawai
Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Bulan Juni Tahun 2025

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SLTA Sederajat	1	0	1
2	DI/II/III	1	0	1
3	DIV	0	1	0
4	Strata 1	16	5	19
5	Strata 2	3	0	6
6	Strata 3	0	0	0
	JUMLAH	**21**	**6**	**27**

Sumber: simpeg.cirebonkota.go.id (Juni 2025)

Tabel 2.2.2.
Daftar Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Bulan Juni Tahun 2025

No.	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Eselon II.b	1	0	1
2	Pejabat Eselon III.a	0	0	0
3	Pejabat Eselon III.b	0	2	2
4	Pejabat Eselon IV.a	1	1	2
5	Fungsional Umum	4	2	6
6	Fungsional Tertentu	10	1	11
7	Instruktur Ahli Pertama	1	0	1
8	Pranata Komputer Terampil	1	0	1
9	Penata Layanan Operasional	2	0	2
10	Pengadministrasi Perkantoran	1	0	1
	Jumlah	**21**	**6**	**27**

Sumber: simpeg.cirebonkota.go.id (Juni 2025)

Tabel 2.2.3.
Daftar Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Bulan Juni Tahun 2025

No	Pangkat dan Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda, IV/c	1	0	1
2	Pembina, IV/a	2	2	4
3	Penata Tingkat I, III/d	2	1	3
4	Penata, III/c	2	1	3
5	Penata Muda Tingkat I, III/b	5	2	7
6	Penata Muda, III/a	4	0	4
7	Golongan V	1	0	1
8	Golongan VII	1	0	1
9	Golongan IX	3	0	3
J u m l a h		**21**	**6**	**27**

Sumber: Sub Bagian Umum & Kepegawaian, SIMPEG (Juni 2025)

Selain sumber daya manusia, sumber daya infrastruktur yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon yang ada dan masih digunakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2.4.
Daftar Infrastruktur dan Sarana Prasarana Dinas Tenaga Kerja
Kota Cirebon BUlan Juni Tahun 2025

No.	Infrastruktur/ Sarana Prasarana	Jumlah	Kondisi			Ket.
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Gedung Kantor	4	-	3	1	
2	Gedung/Kantor UPTD	1	-	1	-	
3	Komputer PC	20	15	2	3	
4	Laptop	9	4	2	3	
5	Printer	10	5	-	5	
6	Kendaraan Roda 4	3	1	2	-	
7	Kendaraan Roda 2	10	0	10	-	
8	Meja	36	12	18	6	
9	Kursi	69	30	16	23	

Sumber: Sub Bagian Umum & Kepegawaian, SIMPEG (Juni 2025)

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) perlu menentukan indicator kinerjanya untuk memberikan pelayanan yang baik.

Renstra ini adalah berdasarkan capaian indikator kinerja bidang ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon selama Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2030 sebagaimana tercantum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
Tahun 2024-2026

No.	Indikator	IKK	Target Renstra			Realisasi Capaian Tahun ke-			Rasio Capaian Pada Tahun ke-		
			2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026
1	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja	Presentase Pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi = Jumlah pencari kerja yang dilatih dibagi Jumlah Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi) x 100%	50%	55%	60%	52,67%	0%	-	105,3%	0%	-
2	Meningkatmya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalm dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kab/kota dalam 1 daerah provinsi Jumlah Pencaker yang ditempatkan dibagi Jumlah Pencaker yang terdaftar x 100%	40%	43%	45%	66,19%	27,10%	-	165,5%	62,79%	-
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan melalui PB oleh mediator Jumlah penyelesaian dengan PB dibagi Jumlah perusahaan pada jumlah kasus perselisihan x 1oo %	80%	85%	90%	98,64%	83,33%	-	123%	98%	-
4	Meningkatnya Kinerja penyelenggaraan Perangkat Daerah	Nilai Capaian Hasil Evaluasi LKIP Perangkat Daerah = Jumlah Kuisioner yang diisi dibagi jumlah responden survey kepuasan terhadap kinerja	75,40 Poin	75,45 Poin	75,50 Poin	87,75 Poin	92,60 Poin	-	116,4%	122,7%	-

Berdasarkan tabel 2.5 di atas, sampai dengan Bulan Desember Tahun Anggaran 2024 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Dari 4 (empat) indikator Renstra Dinas Tenaga Kerja, sampai dengan Bulan Desember Tahun Anggaran 2024, keempat indikator selama 4 (empat) tahun dihitung rata-rata melebihi target yang telah ditetapkan;
2. Keberhasilan pencapaian 4 (empat) indikator antara lain dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:
   a. Meningkatnya anggaran pelatihan tenaga kerja, pada Bulan Desember tahun Anggaran 2024 terutama yang berhasil dari dana APBN di Kementerian Ketenagakerjaan RI. Sehingga rasio capaiannya dapat mendongkrak cukup besar;
   b. Meningkatnya kesadaran pengusaha untuk melaporkan lowongan pekerjaan dan penempatan kerja yang ada, termasuk meningkatnya kegiatan *job canvasing* serta penggunaan media yang lebih luas untuk melaksanakan kegiatan informasi kerja (*website*, *facebook*, *instagram*, apliasi cirebonlunga.cirebonkota.go.id);
   c. Meningkatnya kesadaran pengusaha dan pekerja untuk menyelesaikan persoalan perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama (PB);
   d. Meningkatnya pelayanan terhadap pencari kerja, pendaftaran pelatihan, maupun pelayanan ketenagakerjaan lainnya.

Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon memiliki Anggaran untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan, disamping kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, di bawah ini ditampilkan juga anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sebagaiman terdapat pada Tabel 2.6. Anggaran dan realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas tenaga Kerja Kota Cirebon, yaitu:

Tabel 2.3.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	IKK	Anggaran pada Tahun ke- (000 Rupiah)			Realisasi Anggaran pada Tahun ke- (000 Rupiah)			Rasio antara Realisasi dan Anggaran pada Tahun ke-		
			2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026
1	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja	Presentase Pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi = Jumlah pencari kerja yang dilatih dibagi Jumlah Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi) x 100%	3.394.140.555	4.380.023.196	-	1.366.196.329	55.298.595	-	40,25%	1,26%	-
2	Meningkatmya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalm dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kab/kota dalam 1 daerah provinsi Jumlah Pencaker yang ditempatkan dibagi Jumlah Pencaker yang terdaftar x 100%	344.997.572	468.669.564	-	332.264.972	-		96,31%	0,00%	-
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan melalui PB oleh mediator Jumlah penyelesaian dengan PB dibagi Jumlah perusahaan pada jumlah kasus perselisihan x 1oo %	170.998.148	397.628.342	-	150.166.788	41.273.200	-	87,82%	10,38%	-
4	Meningkatnya Kinerja penyelenggaraan Perangkat Daerah	Nilai Capaian Hasil Evaluasi LKIP Perangkat Daerah = Jumlah Kuisioner yang diisi dibagi jumlah responden survey kepuasan terhadap kinerja	6.294.437.330	7.149.225.582	-	5.756.750.039	3.598.010.399	-	91,46%	50,33%	-

Sumber: Sub Bagian Program dan Keuangan (2025)

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2.6 di atas, menunjukkan bahwa pada tahun 2024-2026, kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dari sisi penyerapan anggaran terpantau baik. Realisasi anggaran pada 4 Indikator Nilai Komponen Pengukuran Kinerja pada SAKIP Tahun 2024 mencapai 74.53%.

Sebagai salah satu wujud pertanggungjawaban atas pengelolaan APBD, Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon menyusun laporan keuangan. Penyusunan laporan keuangan dimaksudkan untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh perangkat daerah terutama digunakan untuk membandingkan realisasi pendapatan dan belanja dengan anggaran yang telah ditetapkan, menilai kondisi keuangan, menilai efektivitas dan efisiensi Perangkat Daerah, dan membantu menentukan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

Peluang adalah harapan terjadinya suatu kejadian yang dikuantitatifkan, bersifat positif dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan tantangan adalah suatu hal yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah untuk mencapai tujuan. Analisa SWOT merupakan metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaiuasi kekuatan (strenghts), kelemahan (weaknesses), peiuang (oppurtunities), dan ancaman (threats) dalam suatu pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam menjalankan tugas, pokok, dan fungsinya memiliki kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman sebagai berikut:

Tabel 2.4.
Analisis SWOT

	FAKTOR PENGHAMBAT	FAKTOR PENDORONG
	KEKUATAN (STRENGTH)	**KELEMAHAN (WEAKNESS)**
INTERNAL	1. Minat Peserta yang tinggi dapat dilihat dari jumlah pendaftar pelatihan 2. Tingginya minat dan kebutuhan masyarakat untuk meningkatkan keterampilan 3. Bantuan Gubernur 4. Semakin bertambahnya jumlah LPK dan LPK yang terakreditasi 5. Minat masyarkaat yang ingin bekerja di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) 6. Adanya peran SKPD lain seperti kelurahan dalam Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI)	1. Kurangnya jumlah SDM untuk mengelola kegiatan di UPT LTK terutama tenaga penyelenggara teknis kegiatan. 2. Terbatasnya sarana dan prasarana di UPT LTK terutama untuk kebutuhan pelatihan. 3. Minat warga kurang untuk mengukuti pelatihan programmer 4. Masih rendahnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya sertifikasi kompetensi, serta keterbatasan biaya/akses untuk mengikuti pelatihan di LPK. 5. Terbatasnya jumlah instruktur kompeten/bersertifikat di LPK.

	7. Bertambahnya penempatan dari pelaksanaan Job fair & Beberapa BKK juga mengadakan Jobfair 8. Bertambahnya jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) 9. Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan hak hak pekerja yang tidak terpenuhi 10. Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan hak hak pekerja 11. Sarana Hubungan Industrial yang harmonis 12. Sarana Hubungan Industrial yang harmonis 13. Sarana Hubungan Industrial yang harmonis	6. Terdapat masyarakat yang ingin bekerja diluar negeri dengan cara cepat tanpa sesuai prosedur 7. Kurangnya kesempatan kerja & variasi lowongan pekerjaan 8. Masih terdapat Perusahaan yang belum memahami pencegahan perselisihan hubungan industrial 9. Masih terdapat perusahaan yang belum memahami tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial 10. Masih terdapat perusahaan yang belum memilki sarana hubungan industrial yang baik 11. Masih terdapat perusahaan yang belum memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja 12. Kebutuhan waktu dalam pengumpulan bukti dukung untuk penyusunan LKIP
	KEKUATAN (*STRENGTH*)	**KELEMAHAN (*WEAKNESS*)**
EKSTERNAL	1. Faktor geografis yang strategis dan mudah terjangkau, telah tersedianya sarana komunikasi dan transportasi yang sudah menjangkau seluruh wilayah; 2. Kota Cirebon sebagai pusat pertumbuhan ekonomi wilayah Cirebon dan Jawa Barat yang penting; 3. Adanya berbagai sumber dana yang potensial untuk pelayanan ketenagakerjaan; 4. Jumlah perusahaan di Kota Cirebon cukup banyak 5. Pembuatan Kesepakatan Bersama dengan banyak stakeholder.	1. Dampak negatif dari globalisasi, akibat kemudahan transportasi, komunikasi dan penyebarluasan berbagai informasi akan berpengaruh terhadap peluang kerja bagi masyarakat Kota Cirebon; 2. Pertumbuhan ekonomi kawasan hinterland Kota Cirebon yang rendah menyebabkan tinginya urbanisasi ke Kota Cirebon; 3. Adanya pandemi Covid-19 mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon; 4. Masalah ketenagakerjaan di Kota Cirebon sampai saat ini masih cukup kompleks, khususnya menyangkut tingkat pengangguran Bulan April pada Tahun 2025 sebesar, yaitu 6.29% (sumber: BPS Kota Cirebon, Bulan April 2025).

2.5 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.

Berkaitan dengan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan arah dan tujuan pembangunan Bidang Ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penyelenggaraan tugas, diantaranya yaitu:

1. Melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan bidang ketenagakerjaan;
2. Merumuskan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan;
3. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan;
4. Membina dan melaksanakan tugas bidang ketenagakerjaan;
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Selain hal-hal di atas, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, berkaitan dengan kewenangan, terdapat kewenangan yang awalnya diselenggarakan oleh Pemerintah Kota menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi, yaitu mengenai urusan pengawasan ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, program dan kegiatan yang direncanakan untuk dilaksanakan pada Tahun 2025 tidak lagi mengakomodir bidang pengawasan ketenagakerjaan yang sudah menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Kondisi Kota Cirebon yang berkaitan dengan Bidang Tenaga Kerja di Kota Cirebon antara lain:

1. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) Tahun 2023 adalah 68.71%, menurun 0,16 persen poin dibandingkan TPAK pada Tahun 2024 sebesar 68,55%;
2. Tingkat penganggur terbuka (TPT) Kota Cirebon Tahun 2023 adalah 7.66%, di tahun 2024 menurun TPT sebesar 6.29%; turun sebesar 1.37%
3. Tingkat kesempatan kerja (TKK) pada Tahun 2024 sebesar 93.71%, lebih baik dibandingkan TKK pada Tahun 2023 sebesar 92.34%
4. Jumlah perusahaan yang terdaftar 3.624 perusahaan berdasarkan data Wajib Lapor per Desember 2024;
5. Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang terdaftar sebanyak 48 LPK.
6. Belum optimalnya perlindungan kepada tenaga kerja, antara lain dikarenakan masih rendahnya jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, terutama untuk pekerja bukan penerima upah.

Kondisi di atas tentu menjadi permasalahan-permasalahan Pemerintah Kota Cirebon, khususnya Dinas Tenaga Kerja yang harus diselesaikan sesuai tugas pokok dan fungsi Dinas seperti :

Tabel 2.5.
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1	Tingginya Angka Pengangguran Terbuka	Ketidaksesuaian antara keterampilan angkatan kerja lokal dengan kebutuhan industri.	Kurikulum pendidikan vokasi (SMK/Politeknik) yang tidak relevan: Banyak sekolah yang masih menggunakan kurikulum dan peralatan lama, sehingga lulusan tidak siap menghadapi teknologi dan tuntutan kerja modern.
			Kurangnya program pelatihan kerja yang sesuai: Pelatihan yang ada sering kali bersifat umum dan tidak spesifik untuk sektor-sektor unggulan di Cirebon (misalnya, perikanan, perdagangan, atau pariwisata).
			Rendahnya minat investasi: Iklim investasi yang kurang menarik dapat menghambat masuknya perusahaan-perusahaan baru yang bisa menyerap tenaga kerja.
		Kurangnya informasi pasar kerja yang terintegrasi dan mudah diakses.	Bursa kerja yang tidak optimal: Acara bursa kerja (job fair) sering kali hanya diselenggarakan sesekali dan belum efektif dalam menjembatani pencari kerja dan perusahaan.
			Sistem data ketenagakerjaan yang belum terpadu: Data lowongan kerja, profil pencari kerja, dan kebutuhan industri belum terintegrasi dalam satu platform digital yang mudah diakses.
2	Rendahnya Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja	Kurangnya sertifikasi kompetensi di kalangan pekerja.	Kurangnya lembaga sertifikasi: Terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di Cirebon yang bisa memfasilitasi sertifikasi di berbagai bidang.
			Rendahnya kesadaran dan biaya: Banyak pekerja dan perusahaan yang menganggap sertifikasi tidak penting atau biayanya terlalu mahal.
		Kurangnya penguasaan teknologi dan literasi digital.	Keterbatasan akses pelatihan teknologi: Kurangnya program pelatihan yang fokus pada keterampilan digital seperti e-commerce, digital marketing, atau analisis data, yang sangat dibutuhkan saat ini.

			Adopsi teknologi yang lambat: Banyak UMKM dan industri kecil di Cirebon yang belum mengadopsi teknologi digital dalam operasional mereka.
3	Belum Maksimalnya Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan	Tingginya jumlah pekerja di sektor informal tanpa jaminan sosial dan perlindungan.	Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan yang belum merata: Banyak pekerja informal yang tidak tahu atau tidak mau menjadi peserta BPJS karena merasa biayanya mahal.
			Kurangnya pengawasan: Pemerintah belum bisa mengawasi secara menyeluruh kondisi kerja di sektor informal.

2.6 Telaahan Tujuan, Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Kota Cirebon tahun 2025-2029 adalah Terwujudnya Kota Cirebon yang Sejahtera, Tertata, Aspiratif, Religius, Aman, dan Berkelanjutan Tahun 2029, memperlihatkan adanya upaya untuk menyeimbangkan pembangunan daerah dalam berbagai bidang urusan. Visi ini diterjemahkan ke dalam 5 (empat) Misi Pembangunan yang merupakan langkah untuk mencapai Visi Kota Cirebon SETARA BERKELANJUTAN tersebut. Dengan penjabaran Misi sebagai berikut:

Gambar 2.6
Visi dan Misi Kota Cirebon Tahun 2025 – 2029



Dikaitkan dengan visi dan misi RPJMD 2025-2029 yang menjadi Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon adalah pada misi ke-1 yaitu “ Meningkatkan Kualitas SDM yang Berdaya Saing” & misi ke-2 “Meningkatkan Produktivitas Ekonomi Berbasis Kearifan Lokal” .

Untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, Kota Cirebon fokus pada penguatan sektor-sektor unggulan daerah, seperti perdagangan, perikanan, dan pariwisata. Penguatan ini tidak hanya dilakukan dengan mengandalkan potensi alam atau lokasi strategis saja, tetapi juga dengan mengintegrasikan nilai-nilai lokal yang khas. Di saat yang sama, Pemerintah Kota Cirebon menyadari bahwa keberlanjutan pertumbuhan ini sangat bergantung pada kualitas masyarakatnya. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tersebut harus diiringi dengan investasi pada sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing.

Hal ini diwujudkan melalui peningkatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, masyarakat Cirebon tidak hanya menjadi objek pembangunan, melainkan subjek yang aktif dan kompeten dalam memajukan sektor-sektor unggulan di kota mereka sendiri. Sinergi antara SDM yang berkualitas dan sektor ekonomi yang kuat akan menciptakan ekosistem pembangunan yang kokoh dan berkelanjutan.

dimana lapangan kerja sektor modern (formal) dengan jumlah tenaga kerja yang relatif sedikit dan sektor tradisional (informal) dengan jumlah tenaga kerja yang besar berjalan secara bersamaan dalam perekonomian. Sektor modern memiliki upah yang lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik dibandingkan sektor tradisional. Selain itu, pekerja sektor modern memiliki kesempatan untuk memperoleh keterampilan dan akses terhadap pelatihan, sehingga memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraannya. Sebaliknya, pekerja di sektor tradisional melakukan kegiatan yang lebih rendah tingkat produktivitasnya dengan upah yang relatif lebih rendah. Kesenjangan antara produktivitas dan upah antara sektor modern dan sektor tradisional mencerminkan perbedaan tingkat pendidikan. Pekerja sektor modern berpendidikan lebih tinggi dibandingkan pekerja sektor tradisional.

Oleh karenanya, persoalan ketenagakerjaan tidak hanya terkait dengan upaya perluasan kesempatan kerja, tetapi juga mencakup upaya memfasilitasi perpindahan ’surplus tenaga kerja’ keluar dari sektor informal ke sektor modern yang lebih produktif dan memberikan upah yang

lebih tinggi. Perpindahan surplus tenaga kerja dari sektor informal ini, selain bertujuan untuk meningkatkan hak-hak tenaga kerja juga menjadi tujuan utama dari siklus pembangunan, pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut secara selaras, maka dalam konteks kebijakan tenaga kerja, perlu dijalin keseimbangan yang tepat antara perlindungan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

2.7 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Cirebon disusun dengan mengacu pada kebijakan dan sasaran strategis yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Barat. Keterkaitan ini memastikan bahwa program dan kegiatan di tingkat kota merupakan implementasi langsung dari agenda pembangunan ketenagakerjaan provinsi. Dengan demikian, Disnaker Kota Cirebon berperan sebagai pelaksana yang menjabarkan sasaran makro provinsi menjadi program kerja yang relevan dan kontekstual dengan kebutuhan lokal.

Secara spesifik, Tujuan Disnaker Kota Cirebon untuk meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja selaras dengan Tujuan Disnakertrans Jawa Barat yang lebih luas, yaitu meningkatkan daya saing dan penempatan tenaga kerja. Sinkronisasi ini memastikan bahwa setiap upaya peningkatan produktivitas di Kota Cirebon akan berkontribusi secara langsung pada pencapaian tujuan provinsi.

Adapun pada level sasaran, keterkaitan ini semakin tampak. Sasaran Disnakertrans Jawa Barat untuk meningkatkan serapan tenaga kerja terlatih menjadi acuan bagi Disnaker Kota Cirebon. Sebagai respons, Disnaker Kota Cirebon merumuskan dua sasaran strategis yang saling terkait: meningkatnya kompetensi tenaga kerja dan meningkatnya penempatan tenaga kerja. Logika strategisnya jelas: peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi menjadi prasyarat untuk meningkatkan penempatan.

Lebih lanjut, kedua instansi juga memiliki prioritas yang sama terkait perlindungan tenaga kerja, yang tertuang dalam sasaran meningkatkan perlindungan tenaga kerja. Kesamaan ini mencerminkan komitmen terpadu dari kedua level pemerintahan untuk memastikan hak-hak normatif pekerja terpenuhi. Selain itu, sasaran tata kelola yang juga dimiliki Disnaker Kota Cirebon merupakan landasan penting yang menjamin bahwa semua program, baik lokal maupun provinsi, dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Dengan demikian, kolaborasi strategis antara kedua instansi menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang kuat dan berkelanjutan.

Tabel 2.7.
Sandingan Tujuan dan Sasaran Renstra Disnakertrans Prov. Jabar dengan Renstra Disnaker Kota Cirebon Tahun 2025-2029

Renstra Disnakertrans Prov. Jabar Tahun 2025 - 2029			Renstra Disnaker Kota Cirebon Tahun 2025-2029		
Tujuan	**Sasaran Strategis**		**Tujuan**	**Sasaran**	
Meningkatnya daya saing dan penempatan tenaga kerja	SS-1	Meningkatnya serapan tenaga kerja terlatih di pasar kerja dalam negeri dan luar negeri	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	SS-1	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja
	SS-2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja		SS-2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja
				SS-3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja
				SS-4	Meningkatnya kualitas tata kelola dan dukungan administratif dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah

2.8 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Kementrian Ketenagakerjaan

Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) merupakan dokumen panduan yang sangat komprehensif. Visi Kemenaker berfokus pada terciptanya tenaga kerja yang berdaya saing, sejahtera, dan terlindungi, sebuah visi yang relevan untuk menjawab tantangan bonus demografi. Misi yang mendasarinya secara logis diterjemahkan ke dalam tiga pilar utama: peningkatan kompetensi, perluasan kesempatan kerja, dan penguatan perlindungan bagi pekerja.

Tujuan utama Kemenaker adalah meningkatkan kesempatan kerja yang inklusif dan adil, serta memperkuat perlindungan, kesejahteraan, dan produktivitas pekerja. Tujuan ini kemudian dijabarkan menjadi dua sasaran strategis. Pertama, peningkatan kinerja pembangunan ketenagakerjaan yang berorientasi pada hasil nyata, seperti penurunan tingkat pengangguran dan peningkatan serapan tenaga kerja. Kedua, peningkatan tata kelola pemerintahan yang memastikan semua program terlaksana secara efisien dan akuntabel. Pendekatan ini menunjukkan Kemenaker tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada perbaikan sistem secara menyeluruh.

Untuk mencapai sasaran tersebut, Kemenaker menetapkan agenda prioritas yang tepat sasaran. Transformasi pelatihan vokasi dan penciptaan

lapangan kerja secara masif menjadi kunci untuk menyerap angkatan kerja muda. Di sisi lain, penguatan perlindungan pekerja dan pengelolaan hubungan industrial yang harmonis mencerminkan komitmen untuk menciptakan ekosistem kerja yang adil. Secara keseluruhan, Renstra Kemenaker disusun dengan sangat baik, namun keberhasilannya akan sangat bergantung pada implementasi, terutama dalam hal koordinasi yang kuat antara pemerintah pusat, daerah, dan seluruh pemangku kepentingan untuk memastikan setiap program dapat berjalan efektif di seluruh wilayah Indonesia.

Tabel 2.8.
Sandingan Tujuan dan Sasaran Renstra Kemenaker dengan Renstra Disnaker Kota Cirebon Tahun 2025-2029

Renstra Kemenaker Tahun 2025 - 2029			Renstra Disnaker Kota Cirebon Tahun 2025-2029		
Tujuan	**Sasaran Strategis**		**Tujuan**	**Sasaran**	
Meningkatnya kesempatan kerja yang inklusif dan adil serta memperkuat pelindungan, kesejahteraan dan produktivitas pekerja	SS-1	Meningkatnya kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka peningkatan kesempatan kerja, produktivitas, dan perlindungan pekerja	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	SS-1	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja
	SS-2	Meningkatnya tata kelola Kementerian Ketenagakerjaan dan pelayanan publik yang profesional dan berintegritas		SS-2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja
				SS-3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja
				SS-4	Meningkatnya kualitas tata kelola dan dukungan administratif dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah

2.9 Telaahan Keterkaitan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang selanjutnya disingkat KLHS adalah rangkaian analisa yang sistematis, menyeluruh dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau Kebijakan, Rencana dan/atau Program (KRP). Menurut Undang-undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup pasal 14 menyatakan bahwa instrumen pencegahan pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup salah satunya adalah dengan melakukan kajian lingkungan hidup strategis (KLHS). Kajian ini wajib disusun oleh pemerintah dan pemerintah daerah untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan

terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan /atau kebijakan, rencana, dan/atau program.

Hasil dalam penyusunan KLHS RPJMD Kota Cirebon Tahun 2025—2029 adalah:

a. Pengkajian pengaruh kebijakan, rencana, dan/atau program terhadap kondisi lingkungan hidup di suatu wilayah;
b. Perumusan alternatif penyempurnaan kebijakan, rencana, dan/atau program;
c. Rekomendasi perbaikan untuk pengambilan keputusan kebijakan, rencana, dan/atau program yang mengintegrasikan prinsip pembangunan berkelanjutan

KLHS yang tengah disusun Pemerintah Kota Cirebon saat ini adalah KLHS untuk RPJMD, dimana dokumen RPJMD tersebut menjadi acuan bagi Perangkat Daerah dalam menyusun rencana strategisnya. Adapun Aspek KLHS RPJMD yang disusun saat ini lebih memfokuskan pada aspek Perkiraan mengenai dampak dan resiko lingkungan Hidup

2.10 Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan uraian seperti yang telah dibahas sebelumnya, dengan juga menelaah dokumen-dokumen perencanaan, baik pada tingkat kementerian, provinsi maupun Pemerintah Kota Cirebon, maka penyelenggaraan pelayanan bidang ketenagakerjaan di Kota Cirebon tidak terlepas dari faktor-faktor internal dan eksternal yang menjadi isu strategis yang harus ditindaklanjuti.

Tabel 2.10.

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Isu Strategis

Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 2025 - 2029

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
Pengembangan Industri Manufaktur di Kawasan Rebana dan Sektor Jasa di Kota Cirebon	Kesenjangan Kompetensi Tenaga Kerja dengan Kebutuhan Pasar Kerja	1. Kemiskinan, ketimpangan wilayah dan perlunya Penguatan daya saing SDM dan perlindungan sosial 2. Optomalisasi Pertumbuhan Potensi Ekonomi Lokal	Tuntutan global akan green skills dan digital skills	Penguatan link & match pendidikan dengan dunia kerja	Penguatan pelatihan vokasi di kawasan rebana	**Pelatihan yang didasarkan analisis kebutuhan pasar kerja**
Pertumbuhan Jumlah Lembaga/Balai/Forum Pelatihan Kerja dan Vokasi	Kesenjangan kualitas SDM		Standar pelatihan kerja berbasis industri 4.0	Revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi	Peningkatan dan Pemerataan Kualitas Sumber Daya Manusia	**Peningkatan mutu lembaga pelatihan kerja dan balai latihan kerja berbasis komunitas**
Pertumbuhan Usia produktif	Masih rendahnya daya saing usia produktif		Standard produktivitas internasional (APO)	Peningkatan produktivitas nasional	Peningkatan Kualitas SDM dan Daya Saing Tenaga Kerja	**Pengembangan program pelatihan produktivitas dan upskilling**
Pertumbuhan Jumlah Perusahaan di Kota Cirebon	Meningkatnya Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial		Tuntutan global terhadap kepastian hubungan kerja dan perlindungan pekerja	Penguatan perlindungan pekerja melalui jaminan sosial	Pertumbuhan perusahaan berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial	**Peningkatan efektivitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.**
	Belum optimalnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan					**Peningkatan kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.**
	Pembentukan sarana hubungan industrial di perusahaan belum optimal (PP, PKB, LKS Bipartit, SP/SB)					**Penguatan kelembagaan hubungan industrial di perusahaan (PP, PKB, LKS Bipartit, SP/SB)**

Berdasarkan analisis tersebut, maka Isu-isu strategis yang perlu ditindaklajuti oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon yang terkait penyelenggaraan pelayanan bidang ketenagakerjaan melalui Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2026-2030 adalah sebagai berikut:

1. Kesenjangan Kompetensi Tenaga Kerja dengan Kebutuhan Pasar Kerja
2. Kesenjangan kualitas SDM
3. Masih rendahnya daya saing usia produktif
4. Meningkatnya Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial
5. Belum optimalnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan
6. Pembentukan sarana hubungan industrial di perusahaan belum optimal (PP, PKB, LKS Bipartit, SP/SB)

BAB III
TUJUAN DAN SASARAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

Tujuan dan sasaran jangka panjang Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon disusun dengan merujuk pada kondisi ketenagakerjaan yang dihadapi di Kota Cirebon dan Merupakan penjabaran atau implementasi dari RPD yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun dan bersifat idealistik, mengandung nilai-nilai keluhuran dan keinginan yang kuat untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik, yang akan menjadi arah perjalanan pemerintahan dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria, aksesibilitas dan kewenangan yang mudah dipahami seluruh masyarakat Kota Cirebon.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai me!a!ui tindakan berupa kebijakan alokasi sumberdaya, program dan kegiatan. Keberhasilan mencapai berbagai sasaran sangat penting di tinjau dari ketercapaian dalam pelaksanaan, Meletakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau Kinerja pemerintah dan alat untuk memicu dan memacu agar semua organisasi pemerintah sadar terhadap kemungkinan timbulnya permasalahan karena adanya bidang-bidang kegiatan tertentu yang tidak membuahkan hasil pada tingkat yang diharapkan

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 pasal 13 ayat (1) menyebutkan Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan da!am rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Piiihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Tabel 3.1.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-						
				2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Meningkatnya kompetensi dan keterampilan kerja masyarakat usia produktif	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Juta Rupiah/Pekerja)	47.920.181	49.360.000	50.840.000	52.360.000	53.930.000	55.550.000	57.220.000
		Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja	Persentase Pencaker yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (Persen)	52,15%	52,23%	52,31%	52,39%	52,47%	52,55%	53,35%
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kab/kota dalam 1 daerah provinsi	56,94%	57,02%	57,02%	57,10%	57,18%	57,26%	57,34%

		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase perselisihan HI yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh mediator	96,67%	97,00%	97,25%	97,50%	97,75%	98,00%	98,25%
		Meningkatnya kualitas tata kelola dan dukungan administratif dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	77,75%	77,85%	77,95%	78,05%	78,15%	78,25%	78,35%

3.2. Tahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029 dilaksanakan melalui pendekatan bertahap dan saling berkesinambungan. Tahapan tersebut bukan hanya sekedar urutan waktu melainkan kerangka kerja yang merefleksikan fokus kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon secara progresif. Pentahapan ini selaras dengan Prioritas Pembangunan Daerah Kota Cirebon, khususnya di bidang Peningkatan Kualitas SDM dan Daya Saing Tenaga Kerja melalui Program Revitalisasi Pendidikan Keterampilan dan Pelatihan Vokasi. Adapun tahapan strategis diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.2.
Pentahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
Tahun 2025-2029

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Melakukan pemetaan kebutuhan kompetensi, meningkatkan kapasitas LPK/BLK, serta melakukan sosialisasi peningkatan produktivitas	Melaksanakan pelatihan vokasi sesuai dengan pemetaan, jejaring dengan perusahaan untuk kerjasama dan memperbanyak jejaring penggiat produktivitas.	Memperluas jangkauan pelatihan vokasi dan jejaring perusahaan serta mengoptimalkan peran jejaring penggiat produktivitas	Mengembangkan sistem informasi pasar kerja, melakukan integrasi data dengan pusat, serta mengoptimalkan program produktivitas dan pendampingan UMKM berbasis pelatihan.	Menyusun kebijakan keberlanjutan program serta mengevaluasi dampak terhadap penurunan TPT dan peningkatan IPM.

Setiap tahun pelaksanaan memiliki fokus spesifik yang saling menguatkan, yang secara kolektif diarahkan untuk mencapai target peningkatan kompetensi, penempatan, dan perlindungan tenaga kerja.

1. Tahun 2026: Tahap I – Peningkatan Mutu dan Kapasitas Vokasi

   Tahap ini menandai dimulainya implementasi program inti dengan fokus pada peningkatan kualitas sumber daya dan infrastruktur pelatihan. Aksi strategis mencakup penyelenggaraan pelatihan berbasis klaster kompetensi berdasarkan hasil pemetaan tahun sebelumnya. Selain itu, dilakukan upaya peningkatan kapasitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Balai Latihan Kerja (BLK) serta perluasan sosialisasi dan edukasi mengenai budaya peningkatan produktivitas kerja di lingkungan perusahaan.

2. Tahun 2027: Tahap II – Kemitraan dan Eksekusi Masif

   Pelaksanaan pada tahun ini difokuskan pada ekspansi program dan penguatan kemitraan eksternal. Dilaksanakan pelatihan vokasi secara masif dan terstruktur, disertai dengan pembangunan jejaring dan kerja sama formal yang lebih intensif dengan dunia usaha dan industri (DUDI) untuk memfasilitasi program pemagangan dan penyerapan tenaga kerja. Penguatan kelembagaan difokuskan pada pembentukan dan pemberdayaan jejaring penggiat produktivitas sebagai agen pendorong daya saing.
3. Tahun 2028: Tahap III – Perluasan Jangkauan dan Optimalisasi Kinerja

   Tahap ketiga ini bertujuan untuk mencapai optimalisasi kinerja dan perluasan cakupan layanan. Dinas Tenaga Kerja berupaya memperluas jangkauan program pelatihan dan penempatan ke berbagai lapisan masyarakat, termasuk optimalisasi penempatan di perusahaan mitra. Di samping itu, dilaksanakan penguatan kelembagaan hubungan industrial di perusahaan-perusahaan untuk mendukung pencapaian target Indikator Kinerja Utama (IKU) terkait penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial (HI) dan peningkatan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.
4. Tahun 2029: Tahap IV – Integrasi Digital dan Pencapaian Capaian Akhir

   Sebagai tahun penutup periode Renstra, fokus ditekankan pada integrasi sistem dan pemastian tercapainya target akhir RPJMD. Prioritas kegiatan adalah pengembangan sistem informasi pasar kerja (SISNAKERDA) yang terintegrasi untuk efisiensi pelayanan penempatan. Selain itu, dilakukan optimalisasi program pendampingan bagi wirausaha dan UMKM berbasis hasil pelatihan. Tahap ini merupakan masa evaluasi komprehensif untuk memastikan seluruh IKU dan IKK telah tercapai, sekaligus menyusun rekomendasi bagi perencanaan periode mendatang.
5. Tahun 2030: Tahap Keberlanjutan dan Evaluasi (Jangka Panjang)

   Tahap ini, yang berfungsi sebagai jembatan ke periode perencanaan berikutnya, dikhususkan untuk evaluasi dampak dan perumusan kebijakan keberlanjutan. Kegiatan utama meliputi evaluasi mendalam terhadap dampak program lima tahunan terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Cirebon. Hasil evaluasi ini akan menjadi data dasar (baseline) yang valid dan akuntabel untuk penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja periode selanjutnya (2030-2034).

3.3. Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025-2029

Arah Kebijakan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Cirebon periode 2025-2029 merupakan operasionalisasi dari upaya pencapaian visi dan misi daerah, yang secara spesifik menjabarkan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ke dalam kebijakan sektoral yang terukur dan terarah. Arah kebijakan Disnaker difokuskan pada tiga pilar utama yang secara simultan berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan stabilitas hubungan industrial di Kota Cirebon Adapun pemetaan tersebut, dapat diuraikan sebagaimana table berikut.

Tabel 3.3.
Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
Tahun 2025-2029

NO.	OPERASIONALISASI NSPK	SASARAN	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RESNTRA PD	KET.
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]
	Meningkatnya kompetensi dan keterampilan kerja masyarakat usia produktif	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja	Penyiapan, pemetaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada usia produktif dan angkatan kerja terutama bagi masyarakat umum baik melalui upskilling maupun reskilling yang terintegrasi dengan pemagangan dan penempatan tenaga kerja	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	
			Peningkatan mutu dan kompetensi tenaga kerja, kewirausahaan, teknologi, serta akses terhadap layanan keuangan dan permodalan	Memperluas Kesempatan Kerja	
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Peningkatan iklim investasi dan kemudahan berusaha bagi IKM/UMKM maupun usaha yang dapat menyerap tenaga kerja padat karya terampil	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	
		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	

1. Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja: Kebijakan ini diwujudkan melalui penyelenggaraan program pelatihan vokasi (*upskilling* dan *reskilling*) yang terintegrasi dan diselaraskan secara ketat (*link and match*) dengan permintaan pasar kerja dan sektor prioritas, bertujuan signifikan meningkatkan persentase pencari kerja yang tersertifikasi kompeten.
2. Memperluas Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja: Arah kebijakan ini berfokus pada optimalisasi fungsi pelayanan antar kerja (layanan

penempatan) dan pengembangan inkubasi kewirausahaan serta peningkatan iklim investasi bagi IKM/UMKM. Tujuannya adalah memperluas serapan tenaga kerja dan meningkatkan persentase penempatan kerja lokal, regional, maupun internasional.

3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja: Kebijakan ini diarahkan pada penguatan kelembagaan hubungan industrial di lingkungan perusahaan, serta optimalisasi fungsi mediasi dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (HI). Tujuannya adalah menjaga stabilitas iklim usaha dan menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja dengan mempertahankan persentase penyelesaian perselisihan HI yang tinggi.

Secara esensial, Arah Kebijakan ini menegaskan peran Disnaker sebagai motor penggerak transformasi SDM, mulai dari peningkatan kualifikasi, fasilitasi penempatan, hingga penegakan norma perlindungan kerja, demi terciptanya ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan di Kota Cirebon.

BAB VI
PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

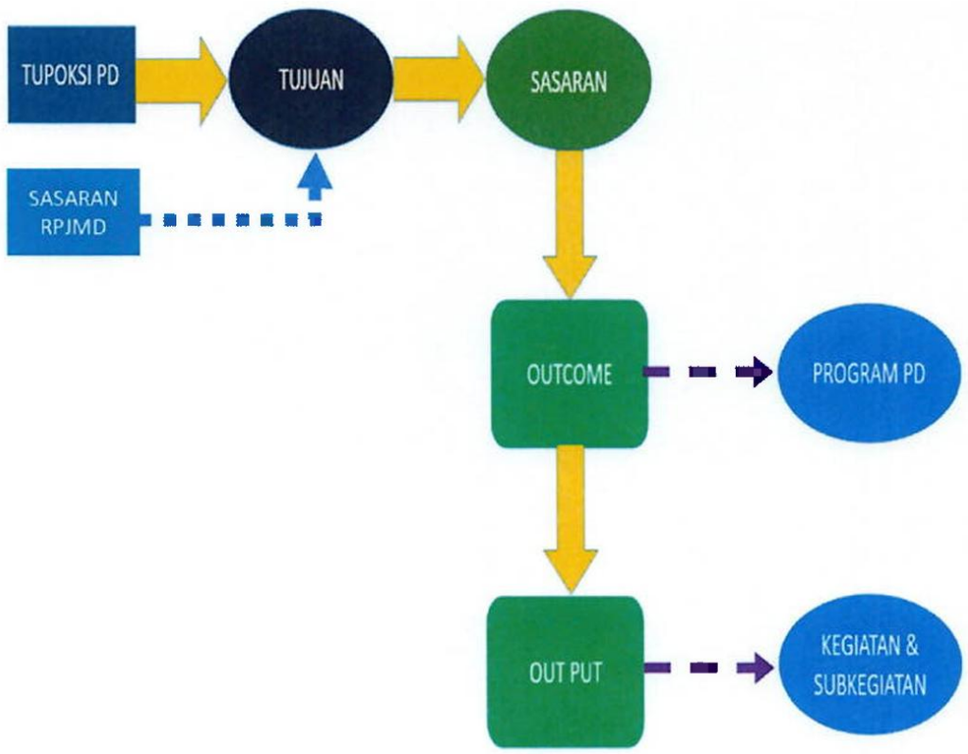
Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta se!anjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Rumusan strategi juga harus menunjukkan keinginan yang kuat bagaimana Perangkat Daerahmenciptakan nilai tambah (value added) bagi stakeholdeHayanan. Di Sini penting untuk mendapatkan parameter utama yang menunjukkan bagaimana strategi tersebut menciptakan nilai (strategic objective). Melalui parameter tersebut, dapat dikenaii indikasi keberhasiian atau kegagaian suatu strategi sekaiigus untuk menciptakan budaya "berpikir strategik" dalam menjamin bahwa transformasi menuju pengelolaan pemerintah daerah yang lebih baik, transparan, akuntabel dan berkomitmen terhadap kinerja, strategi harus dikendalikan dan dievaluasi (learning process).

Strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon merupakan strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam RPD. Strategi dan kebijakan jangka menengah Periode 2025-2029 menunjukkan bagaimana cara mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (outcome) program prioritas RPD yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Strategi dan kebijakan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon bagi setiap program prioritas RPD yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD

Untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah seperti yang telah ditentukan sebelumnya, maka strategi dan kebijakan harus diambil oleh Dinas Tenaga Kerja. Rumusan strategi dan arah kebijakan untuk Rentra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon Tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD



4.2 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD

Perumusan Program, Kegiatan, dan Subkegiatan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dilakukan dengan mengadopsi pendekatan perencanaan yang sistematis dan berorientasi pada hasil (kinerja), yang memastikan keterkaitan logis antara masalah yang ingin diselesaikan dengan sumber daya yang dialokasikan. Teknik perumusan ini berpedoman pada prinsip top-down (mengacu pada RPJMD dan Arah Kebijakan Daerah) dan bottom-up (mengatasi isu strategis dan permasalahan di tingkat unit kerja). Sebagaimana pada Tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2
Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM	KET
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]
Meningkatnya kompetensi dan keterampilan kerja masyarakat usia produktif	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja				Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja		
		Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja			**Presentase Pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi**		
			Terkelolanya Informasi Pasar Kerja		**Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu pada RTKD**	**PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA**	
				Tersedianya Informasi Tenaga Kerja Makro dan Mikro tenaga kerja Kota Cirebon	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD)	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
				Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana tenaga Kerja makro	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
				Terlaksananya Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
			Meningkatnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja		**Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkat Produktivitasnya**	**PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**	

				Terpenuhinya kebutuhan pengembangan kemampuan pencari kerja	Presentase alumni pelatihan yang tersertifikati kompeten	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan beradasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah tenaga kerja Bersertifikat Keahlian		
				Terlaksananya Proses Pendidikan & Pelatihan Keterampiran Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi pad Tahun - n	Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
				Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/ Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun-n	Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	
				Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
				Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi pad Tahun - n	Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi	
				Tersedianya Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	

				Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah Kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n	Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	
				Terpenuhinya pembinaan LPK di Kota Cirebon	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Memiliki Program Terakreditasi	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Tersedianya Perizinan lembaga pelatihan kerja terintegrasi	Jumlah Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja yang terdaftar	Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	
				Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara terintegrasi	Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	
				Terpenuhinya pembinaan produktivitas tenaga kerja di 5 (lima) perusahaan kecil	Jumlah Perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Kegiatan Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	
				Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil Yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultansi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
				Tersedianya Dokumen Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas	Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
				Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas	Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi	

					dan daya Saing tenaga Kerja di Tingkat daerah	dan Produktivitas Tenaga Kerja	
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja			**Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kab/kota dalam 1 daerah provinsi**		
			Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam dan Luar Negeri		**Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam dan Luar Negeri**	**PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**	
				Terpenuhinya penempatan tenaga kerja melalui AKAD, AKAL dan AKAN dan pemberdayaan Kelompok Tenaga Kerja Mandiri	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja	Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	
				Tersedianya SDM Pelayanan antar Kerja (Pengantar Kerja dan Petugas antar Kerja)	Jumlah SDM pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	
				Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Pelayanan AKAD dan AKL	Sub Kegiatan Pelayanan Antar Kerja	
				Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	
				Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	Sub Kegiatan Penyelenggaran Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
				Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga kerja yang Diberdayakan Melalui Perluasan Kesempatan Kerja	Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	

				Terlaksananya Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang mendapatkan Pengawasan dan Pengendalian	Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				Tersedianya Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi	Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	
				Terlaksananya Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang berlaku	Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	
				Terpenuhinya Informasi lowongan kerja di Kota Cirebon	Jumlah Data dan Informasi yang dihasilkan melalui aplikasi informasi pasar kerja online	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
				Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Inormasi Pasar Kerja Online	
				Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem On line (Karie Hub)	Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
				Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/ Bursa Kerja	Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja	
				Terpenuhinya pemberdayaan Kelompok Tenaga Kerja Mandiri	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang medapatkan perlindungan	Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	

				Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) /Pekerja Migran Indoonesia (PMI)	
				Tersedianya Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI/PMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pad Calon Pekerja Migran	
				Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	
				Terpenuhinya penempatan tenaga kerja melalui AKAD, AKAL dan AKAN dan pemberdayaan Kelompok Tenaga Kerja Mandiri	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Persentase Penyandang Disabilias Bekerja Di Sektor Formal		
				Terlaksananya Pemberian penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas	Jumlah perusahaan yang Mendapatkan Penghargaan karena mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas	Sub Kegiatan Pemberian penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas	
				Terselenggaranya Pemberdayaan Bagi OAP Melalui Kegiatan Kewirausahaan	Jumlah OAP Yang Diberdayakan melaui Kegiatan Kewirausahaan	Sub Kegiatan Pemberdayaan Bagi OAP Melalui Kegiatan Kewirausahaan	
				Terlaksananya Koordinasi ke Perusahaan dalam Penempatan OAP pada semua jenis pekerjaan dengan memperhatikan	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi ke Perusahaan dalam Penempatan OAP pada semua jenis pekerjaan dengan	Sub Kegiatan Koordinasi ke Perusahaan dalam Penempatan OAP pada semua jenis pekerjaan	

				kompetensi Sesuai Kebutuhan	memperhatikan kompetensi Sesuai Kebutuhan Yang Telah Dilaksanakan	dengan memperhatikan kompetensi Sesuai Kebutuhan	
				Terlaksananya penerbitan perpanjangan penggunaan tenaga kerja asing di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Melakukan Perpanjangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di 1 (satu) daerah kabupaten/kota	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				Terlaksananya Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota	Jumlah Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota Yang Divalidasi	Sub Kegiatan Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota	
		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja			**Persentase perselisihan HI yang diselesaikan melalui PB oleh mediator**		
			Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi		**Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial**	**PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**	
				Hasil : Meningkatnya jumlah perusahaan yang memiliki sarana prasana hubungan industrial	Jumlah Perusahaan yang memiliki sarana dan prasarana Hubungan Industrial	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

				Hasil : Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
				Hasil : Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	
				Hasil : Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	
				Hasil : Meningkatnya perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
				Hasil : Persentase Tenaga Kerja (Formal) yang terdaftar dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan		
				Hasil : Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

				Hasil : Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				Hasil : Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	
				Hasil : Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
				Hasil : Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosisal Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
		Meningkatnya kualitas tata kelola dan dukungan administratif dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah			**Nilai Sakip Perangkat Daerah**		

					Indeks Kematangan Organisasi	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH**	
				Tersedianya informasi perencanaan, penganggaran, dan evaluasi sebagai bahan dan acuan pelaksanaan kegiatan perangkat daerah	Keluaran: Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Terpenuhinya Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
				Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	
				Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	
				Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	
				Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	

				Terpenuhinya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
				Tersedianya informasi keuangan perangkat daerah sebagai bahan audit keuangan perangkat daerah	Keluaran : Dokumen Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
				Terpenuhinya Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
				Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semeteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semeteran SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	
				Tersedianya data dan informasi barang milik daerah pada perangkat daerah sebagai bahan audit	Keluaran: Dokumen Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
				Terpenuhinya Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Sub Kegiatan Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	
				Tersedianya Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	

				Persentase pegawai yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian	Keluaran: Pegawai yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
				Terpenuhinya Peningkatan Sarana dan Prasaranan Disiplin Pegawai	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Sub Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasaranan Disiplin Pegawai	
				Terpenuhinya Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
				Terpenuhinya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	
				Terpenuhinya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Keluaran: Dokumen Penyelenggaraan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
				Terpenuhinya Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
				Terpenuhinya Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
				Terpenuhinya Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
				Terpenuhinya Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
				Terpenuhinya Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	

				Terpenuhinya Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
				Terpenuhinya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	
				Terpenuhinya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Terpenuhinya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Terpenuhinya Jasa Penunjang Perangkat Daerah sesuai kebutuhan dan tepat waktu	Keluaran: Dokumen Hasil Pengadaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
				Terpenuhinya Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
				Terpenuhinya Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
				Terpenuhinya Pengadaan Mebelair	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Sub Kegiatan Pengadaan Mebelair	
				Terpenuhinya Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Terpenuhinya Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

				Terpenuhinya Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Hasil: Terpenuhinya Jasa Penunjang Perangkat Daerah sesuai kebutuhan dan tepat waktu	Keluaran: Dokumen Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada Perangkat Daerah	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Terpenuhinya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
				Terpenuhinya Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
				Terpenuhinya Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terpeliharanya Barang Milik Daerah sebagai Fasilitasi Kinerja ASN pada Perangkat Daerah	Keluaran: Dokumen Hasil Pemeliharaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Terpenuhinya Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
				Terpenuhinya Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan	

						Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
				Terlaksananya Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Sub Kegiatan Pemeliharaan Mebel	
				Terpenuhinya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Terpenuhinya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
				Terpenuhinya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Cirebon periode 2025-2029 merupakan penjabaran strategis dari Sasaran RPJMD, yang berfokus pada Peningkatan Kualitas SDM dan Daya Saing Tenaga Kerja. Kebijakan ini dikristalisasi menjadi tiga fokus utama yang saling menopang untuk menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang kompetitif dan stabil:

1. Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja: Kebijakan ini memprioritaskan penyiapan, pemetaan, dan peningkatan kualitas SDM usia produktif melalui pelatihan vokasi (*upskilling* dan *reskilling*) yang terintegrasi dengan program pemagangan. Hal ini dilakukan untuk menjamin *link and match* antara lulusan dan kebutuhan spesifik pasar kerja di Kota Cirebon.
2. Memperluas Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja: Arah kebijakan ini bertujuan meningkatkan iklim investasi dan kemudahan berusaha bagi IKM/UMKM dan industri padat karya. Strategi utamanya adalah penguatan mutu kewirausahaan dan teknologi, serta optimalisasi layanan antar kerja dan informasi pasar kerja guna meningkatkan persentase penempatan tenaga kerja.
3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja: Fokus kebijakan ini adalah menciptakan kepastian dan ketenangan bekerja melalui penguatan kelembagaan hubungan industrial (PP, PKB, LKS Bipartit) di perusahaan, serta peningkatan efektivitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial (HI) melalui jalur mediasi. Upaya ini diarahkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja.

4.3 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

Secara kolektif, Arah Kebijakan ini menjadi panduan Disnaker dalam mentransformasi tantangan ketenagakerjaan menjadi peluang, dengan menekankan pada kualitas SDM, perluasan serapan kerja, dan jaminan perlindungan bagi pekerja.

Rencana Program, Kegiatan, dan Subkegiatan yang merupakan instrumen operasional utama bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dalam mewujudkan Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis (Renstra) periode 2025-2029. Bagian ini menyajikan secara rinci target kinerja tahunan dan alokasi sumber daya finansial (Pagu Indikatif) yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan.

Rincian dalam tabel ini berfungsi sebagai jembatan logis dari level perencanaan strategis ke level penganggaran tahunan. Setiap Program, Kegiatan, dan Subkegiatan telah dirumuskan secara terukur, memastikan bahwa setiap

alokasi pendanaan diarahkan untuk menghasilkan Output dan Outcome yang spesifik, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian Program Prioritas Pembangunan Daerah, khususnya Revitalisasi pendidikan keterampilan dan pelatihan vokasi.

Penetapan target kinerja dan Pagu Indikatif yang bersifat multi-tahun (2026-2030) ini merupakan bentuk komitmen Dinas Tenaga Kerja dalam menjamin konsistensi, efisiensi, dan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi selama lima tahun ke depan. Struktur ini menjadi pedoman esensial bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) untuk memastikan program-program ketenagakerjaan berjalan optimal dan memberikan dampak nyata pada peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja Kota Cirebon.

Program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah dirumuskan di dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon tahun 2025-2029, selanjutnya disesuaikan dengan ketentuan nomenklatur program kegiatan dan subkegiatan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri beserta pemutakhirannya. Adapun daftar program, kegiatan, sub kegiatan bidang urusan perencanaan Tahun 2025-2030 sebagaimana pada Tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3
Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT		BASE LINE 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET.
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
[1]	[2]		[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[11]	[12]	[13]	[14
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR					15.488.070.000		16.296.848.000		17.226.916.000		18.449.358.000		19.102.725.000	
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA					15.488.070.000		16.296.848.000		17.226.916.000		18.449.358.000		19.102.725.000	
		Juta Rupiah/Tenaga Kerja	47,92	50,84	15.488.070.000	52,36	16.296.848.000	53,93	17.226.916.000	55,55	18.449.358.000	57,22	19.102.725.000	
		Persen	52,15	52,31	554.000.000	52,39	528.500.000	52,47	609.000.000	52,55	989.500.000	53,35	770.000.000	
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	**Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu pada RTKD**	**Persen**	**53,85**	**53,85**	**150.000.000**	**54,00**	**55.000.000**	**55,00**	**60.000.000**	**56,00**	**365.000.000**	**57,00**	**70.000.000**	
Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Keluaran : Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD)	Dokumen	2	2	150.000.000	1	55.000.000	1	60.000.000	2	365.000.000	1	70.000.000	

	Hasil : Tersedianya Informasi Tenaga Kerja Makro dan Mikro tenaga kerja Kota Cirebon												
Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana tenaga Kerja makro	Dokumen	1	1	100.000.000	n/a	n/a	n/a	n/a	1	300.000.000	n/a	n/a	
	Hasil : Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro												
Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Orang	20	25	50.000.000	30	55.000.000	35	60.000.000	40	65.000.000	45	70.000.000	
	Hasil : Terlaksananya Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro												
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	**Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkat Produktivitasnya**	**Persen**	**0,893**	**0,963**	**404.000.000**	**0,998**	**473.500.000**	**1,033**	**549.000.000**	**1,068**	**624.500.000**	**1,103**	**700.000.000**	
Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan beradasarkan Unit Kompetensi	Persentase alumni pelatihan yang tersertifikati kompeten	Persen	80	83	115.000.000	86	165.000.000	89	225.000.000	92	285.000.000	95	345.000.000	
	Jumlah tenaga kerja Bersertifikat Keahlian	Orang	615	620		625		630		635		640		
	Hasil :Terpenuhinya kebutuhan pengembangan kemampuan pencari kerja												
Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/ Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun-n	Lembaga	n/a	1	Rp15.000.000	3	Rp20.000.000	4	Rp25.000.000	5	Rp30.000.000	6	Rp35.000.000	

	Hasil : Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja													
Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi pad Tahun - n	Orang	10	10	60.000.000	12	75.000.000	14	100.000.000	16	125.000.000	18	150.000.000	
	Hasil : Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi													
Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Lembaga	n/a	1	25.000.000	2	50.000.000	3	75.000.000	4	100.000.000	5	125.000.000	
	Hasil : Tersedianya Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas													
Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah Kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n	Kesepakatan	n/a	1	15.000.000	3	20.000.000	4	25.000.000	5	30.000.000	6	35.000.000	

	Hasil : Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas													
Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Memiliki Program Terakreditasi	Lembaga	2	2	64.000.000	2	68.000.000	2	72.000.000	2	76.000.000	2	80.000.000	
	Hasil :Terpenuhinya pembinaan LPK di Kota Cirebon													
Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga	23	32	64.000.000	34	68.000.000	36	72.000.000	40	76.000.000	42	80.000.000	
	Hasil : Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta													
Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja yang terdaftar	Perizinan	n/a	1	10.000.000	3	12.500.000	4	15.000.000	5	17.500.000	6	20.000.000	
-	Hasil : Tersedianya Perizinan lembaga pelatihan kerja terintegrasi													
Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara terintegrasi	Perizinan	n/a	1	10.000.000	3	12.500.000	4	15.000.000	5	17.500.000	6	20.000.000	
	Hasil : Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi													

Kegiatan Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Perusahaan	n/a	16	60.000.000	18	68.000.000	20	72.000.000	22	76.000.000	24	80.000.000	
	Hasil :Terpenuhinya pembinaan produktivitas tenaga kerja di 5 (lima) perusahaan kecil													
Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultansi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil Yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan	n/a	16	60.000.000	18	68.000.000	20	72.000.000	22	76.000.000	24	80.000.000	
	Hasil : Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil													
Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas	Dokumen	n/a	1	155.000.000	1	160.000.000	1	165.000.000	1	170.000.000	1	175.000.000	
	Hasil :Tersedianya Dokumen Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja													
Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan daya Saing tenaga Kerja di Tingkat daerah	Dokumen	n/a	1	155.000.000	1	160.000.000	1	165.000.000	1	170.000.000	1	175.000.000	
	Hasil : Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja													

		Persen	56,94	57,02	780.502.000	57,1	858.688.000	57,18	961.338.000	57,26	1.074.488.000	57,34	1.155.597.000	
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	**Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam dan Luar Negeri**	**Persen**	**40**	**44**	**780.502.000**	**45**	**858.688.000**	**46**	**961.338.000**	**47**	**1.074.488.000**	**48**	**1.155.597.000**	
Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja	Orang	1526	1132	362.689.000	1189	400.250.000	1246	436.000.000	1298	471.750.000	1355	507.500.000	
-	Hasil :Terpenuhinya penempatan tenaga kerja melalui AKAD, AKAL dan AKAN dan pemberdayaan Kelompok Tenaga Kerja Mandiri													
Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah SDM pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Orang	26	35	37.563.000	37	41.650.000	39	45.300.000	36	48.950.000	38	52.340.000	
	Hasil : Tersedianya SDM Pelayanan antar Kerja (Pengantar Kerja dan Petugas antar Kerja)													
Sub Kegiatan Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Pelayanan AKAD dan AKL	Orang	625	700	37.563.000	725	41.650.000	750	45.800.000	775	49.950.000	800	53.840.000	

	Hasil : Terwujudnya Pelayanan antar Kerja													
Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang	90	350	180.000.000	375	191.650.000	400	203.300.000	425	214.950.000	450	227.640.000	
	Hasil : Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja													
Sub Kegiatan Penyelenggaran Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	Orang	22	27	37.563.000	30	43.650.000	33	48.300.000	36	52.950.000	39	57.340.000	
	Hasil : Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan													
Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga kerja yang Diberdayakan Melalui Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	n/a	20	70.000.000	22	81.650.000	24	93.300.000	26	104.950.000	28	116.340.000	
	Hasil : Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja													
Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS yang mendapatkan Pengawasan dan Pengendalian	Lembaga	n/a	2	10.000.000	2	10.250.000	2	10.763.000	2	11.302.000	2	11.867.000	
	Hasil : Terlaksananya Pengawasan dan Pengendalian LPTKS													
Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi	Lembaga	n/a	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.250.000	1	5.513.000	1	5.789.000	

	Hasil : Tersedianya Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi													
Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang berlaku	Lembaga	n/a	1	5.000.000	1	5.250.000	1	5.513.000	1	5.789.000	1	6.078.000	
	Hasil : Terlaksananya Pengawasan dan Pengendalian LPTKS													
Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Data dan Informasi yang dihasilkan melalui aplikasi informasi pasar kerja online	Dokumen	1	1	235.000.000	1	252.000.000	1	267.450.000	1	283.373.000	1	299.792.000	
	Hasil :Terpenuhinya Informasi lowongan kerja di Kota Cirebon													
Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Inormasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen	1	1	25.000.000	1	28.000.000	1	29.000.000	1	30.000.000	1	31.000.000	
	Hasil : Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online													
Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem On line (Karie Hub)	Orang	n/a	2000	30.000.000	2050	35.000.000	2100	40.000.000	2150	45.000.000	2200	50.000.000	
	Hasil : Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online													

Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/ Bursa Kerja	Orang	325	375	180.000.000	400	189.000.000	425	198.450.000	450	208.373.000	475	218.792.000	
	Hasil : Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja													
Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang medapatkan perlindungan	Orang	38	42	172.813.000	47	196.188.000	59	247.125.000	73	308.063.000	79	336.438.000	
-	Hasil :Terpenuhinya pemberdayaan Kelompok Tenaga Kerja Mandiri													
Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) /Pekerja Migran Indoonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	9	5	27.563.000	7	38.588.000	10	55.125.000	13	71.663.000	15	82.688.000	
	Hasil : Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)													
Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pad Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI/PMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Orang	9	7	35.000.000	8	40.000.000	9	45.000.000	12	60.000.000	14	70.000.000	
	Hasil : Tersedianya Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran													

Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Orang	20	30	110.250.000	32	117.600.000	40	147.000.000	48	176.400.000	50	183.750.000	
	Hasil : Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan													
Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja	Dokumen	n/a	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	
	Persentase Penyandang Disabilias Bekerja Di Sektor Formal	Persen	2,50%	2,96%	-	3,19%	-	3,42%	-	3,64%	-	4,10%	-	
	Hasil :Terpenuhinya penempatan tenaga kerja melalui AKAD, AKAL dan AKAN dan pemberdayaan Kelompok Tenaga Kerja Mandiri													
Sub Kegiatan Pemberian penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas	Jumlah perusahaan yang Mendapatkan Penghargaan karena mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas	Perusahaan	n/a	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	
	Hasil : Terlaksananya Pemberian penghargaan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas													

Sub Kegiatan Pemberdayaan Bagi OAP Melalui Kegiatan Kewirausahaan	Jumlah OAP Yang Diberdayakan melaui Kegiatan Kewirausahaan	Orang	n/a	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	
	Hasil : Terselenggaranya Pemberdayaan Bagi OAP Melalui Kegiatan Kewirausahaan													
Sub Kegiatan Koordinasi ke Perusahaan dalam Penempatan OAP pada semua jenis pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi Sesuai Kebutuhan	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi ke Perusahaan dalam Penempatan OAP pada semua jenis pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi Sesuai Kebutuhan Yang Telah Dilaksanakan	Dokumen	n/a	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	
	Hasil : Terlaksananya Koordinasi ke Perusahaan dalam Penempatan OAP pada semua jenis pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi Sesuai Kebutuhan													
Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Melakukan Perpanjangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di 1 (satu) daerah kabupaten/kota	Orang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Hasil : Terlaksananya penerbitan perpanjangan penggunaan tenaga kerja asing di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota													

Sub Kegiatan Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota	Jumlah Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota Yang Divalidasi	SKRD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Hasil : Terlaksananya Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota													
		Persen	96,67	97,25	.399.437.000	97,50	.419.410.000	97,75	.440.381.000	98,00	.462.401.000	98,25	.485.521.000	
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	**Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial**	**Orang**	**41.494**	**41.660**	**.399.437.000**	**41.743**	**.419.410.000**	**41.827**	**.440.381.000**	**41.911**	**462.401.000**	**41.994**	**485.521.000**	
Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang memiliki sarana dan prasarana Hubungan Industrial	Perusahaan	66	76 Perusahaan	96.289.000	81 Perusahaan	101.104.000	86 Perusahaan	106.160.000	91 Perusahaan	111.467.000	96 Perusahaan	117.041.000	

	Hasil : Meningkatnya jumlah perusahaan yang memiliki sarana prasana hubungan industrial													
Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	65	75 Perusahaan	15.750.000	80 Perusahaan	16.538.000	85 Perusahaan	17.365.000	90 Perusahaan	18.233.000	95 Perusahaan	19.145.000	
	Hasil : Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online													
Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Perusahaan	1	1 Perusahaan	10.500.000	1 Perusahaan	11.025.000	1 Perusahaan	11.577.000	1 Perusahaan	12.155.000	1 Perusahaan	12.763.000	
	Hasil : Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan													
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	1	1 laporan	70.039.000	1 laporan	73.541.000	1 laporan	77.218.000	1 laporan	81.079.000	1 laporan	85.133.000	

	Hasil : Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan													
Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	Persen	100%	100%	303.148.000	100%	318.306.000	100%	334.221.000	100%	350.934.000	100%	368.480.000	
	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persen	96,93 %		55.126.000		57.882.000		60.776.000		63.815.000		67.005.000	
	Hasil : Persentase Tenaga Kerja (Formal) yang terdaftar dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.													
Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	8 Perkara	8 perkara	77.175.000	8 perkara	81.034.000	8 perkara	85.086.000	8 perkara	89.340.000	9 perkara	93.807.000	

	Hasil : Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota													
Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara	10 Perkara	10 perkara	33.035.000	10 perkara	34.687.000	10 perkara	36.421.000	11 perkara	38.243.000	12 perkara	40.155.000	
	Hasil : Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota													
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosisasi dan Serikat Pekerja	1 asosiasi 10 serikat	1 asosiasi 10 serikat	27.563.000	1 asosiasi 10 serikat	28.941.000	1 asosiasi 10 serikat	30.388.000	1 asosiasi 10 serikat	31.908.000	2 asosiasi 10 serikat	33.503.000	

	Hasil : Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi													
Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga	1 Lembaga	1 lembaga	165.375.000	1 lembaga	173.644.000	1 lembaga	182.326.000	1 lembaga	191.443.000	1 lembaga	201.015.000	
	Hasil : Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota													
Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosisal Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang	3000 Orang	3.100 orang	55.126.000	3.200 orang	57.882.000	3.300 orang	60.776.000	3.400 orang	63.815.000	3.500 orang	67.005.000	
	Hasil : Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja													
		Poin	77,75	77,95	8.584.131.000	78,05	8.990.250.000	78,15	9.416.197.000	78,25	9.822.969.000	78,35	10.291.607.000	

PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	**Indeks Kematangan Organisasi**	**Poin**	**n/a**	**47,00**	**8.584.131.000**	**47,25**	**8.990.250.000**	**47,50**	**9.416.197.000**	**47,75**	**9.822.969.000**	**48,00**	**10.291.607.000**	
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Keluaran: Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jenis	5	5	108.804.000	5	114.247.000	5	119.961.000	5	125.961.000	5	132.264.000	
	Hasil: Tersedianya informasi perencanaan, penganggaran, dan evaluasi sebagai bahan dan acuan pelaksanaan kegiatan perangkat daerah													
Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	5	5	26.316.000	5	27.632.000	5	29.014.000	5	30.465.000	5	31.989.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah													
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	1	1	2.247.000	1	2.360.000	1	2.478.000	1	2.602.000	1	2.733.000	
	Hasil : Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD								-					
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen	1	1	2.247.000	1	2.360.000	1	2.478.000	1	2.602.000	1	2.733.000	

	Hasil : Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD													
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Dokumen	1	1	2.247.000	1	2.360.000	1	2.478.000	1	2.602.000	1	2.733.000	
	Hasil : Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD													
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA SKPD	Dokumen	1	1	3.116.000	1	3.272.000	1	3.436.000	1	3.608.000	1	3.789.000	
	Hasil : Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD													
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	8	8	4.055.000	8	4.258.000	8	4.471.000	8	4.695.000	8	4.930.000	
	Hasil : Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD													

Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	10	10	68.576.000	10	72.005.000	10	75.606.000	10	79.387.000	10	83.357.000	
	Hasil : Terpenuhinya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah													
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Keluaran : Dokumen Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Jenis	3	3	5.140.955.000	3	5.398.005.000	3	5.667.907.000	3	5.951.304.000	3	6.248.871.000	
	Hasil : Tersedianya informasi keuangan perangkat daerah sebagai bahan audit keuangan perangkat daerah													
Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	26	28	5.093.550.000	28	5.348.228.000	28	5.615.640.000	28	5.896.422.000	28	6.191.244.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN													
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan	2	2	4.862.000	2	5.106.000	2	5.362.000	2	5.631.000	2	5.913.000	
	Hasil : Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD													
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semeteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semeteran SKPD	Laporan	28	28	42.543.000	28	44.671.000	28	46.905.000	28	49.251.000	28	51.714.000	

	Hasil : Terpenuhinya Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD												
Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Keluaran: Dokumen Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jenis	1	2	33.800.000	2	35.484.000	2	37.227.000	2	39.033.000	2	40.904.000	
	Hasil: Tersedianya data dan informasi barang milik daerah pada perangkat daerah sebagai bahan audit												
Sub Kegiatan Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Dokumen	1	1	23.675.000	1	24.859.000	1	26.102.000	1	27.408.000	1	28.779.000	
	Hasil : Terpenuhinya Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD												
Sub Kegiatan Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Laporan	1	1	10.125.000	1	10.625.000	1	11.125.000	1	11.625.000	1	12.125.000	
	Hasil : Tersedianya Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD												
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Keluaran: Pegawai yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian	Orang	26	60	185.637.000	70	194.920.000	80	204.667.000	90	214.902.000	100	225.648.000	

	Hasil: Persentase pegawai yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian												
Sub Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasaranan Disiplin Pegawai	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Unit	2	5	70.850.000	5	74.393.000	5	78.113.000	5	82.019.000	5	86.120.000	
	Hasil : Terpenuhinya Peningkatan Sarana dan Prasaranan Disiplin Pegawai													
Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Paket	5	5	91.634.000	5	96.216.000	5	101.027.000	5	106.079.000	5	111.383.000	
	Hasil : Terpenuhinya Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya													
Sub Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang	50	50	23.153.000	50	24.311.000	50	25.527.000	50	26.804.000	50	28.145.000	
	Hasil : Terpenuhinya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan													
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Keluaran: Dokumen Penyelenggaraan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jenis	9	9	662.193.000	9	695.306.000	9	730.075.000	9	766.583.000	9	804.916.000	
	Hasil: Terpenuhinya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah													

Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Jenis	2	2	20.838.000	2	21.880.000	2	22.974.000	2	24.123.000	2	25.330.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor													
Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	1	1	60.768.000	1	63.807.000	1	66.998.000	1	70.348.000	1	73.866.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor													
Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	2	2	11.577.000	2	12.156.000	2	12.764.000	2	13.403.000	2	14.074.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Peralatan Rumah Tangga													
Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	2	2	7.999.000	2	8.399.000	2	8.819.000	2	9.260.000	2	9.723.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Bahan Logistik Kantor													
Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	2	2	18.305.000	2	19.221.000	2	20.183.000	2	21.193.000	2	22.253.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan													

Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	2	2	256.315.000	2	269.131.000	2	282.588.000	2	296.718.000	2	311.554.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan													
Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Laporan	12	12	48.601.000	12	51.032.000	12	53.584.000	12	56.264.000	12	59.078.000	
	Hasil : Terpenuhinya Fasilitasi Kunjungan Tamu													
Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12	12	195.290.000	12	205.055.000	12	215.308.000	12	226.074.000	12	237.378.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD													
Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Dokumen	1	1	42.500.000	1	44.625.000	1	46.857.000	1	49.200.000	1	51.660.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD													
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Keluaran: Dokumen Hasil Pengadaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jenis	5	6	1.217.410.000	6	1.253.685.000	6	1.291.423.000	6	1.290.698.000	6	1.331.588.000	

	Hasil: Terpenuhinya Jasa Penunjang Perangkat Daerah sesuai kebutuhan dan tepat waktu													
Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Unit	1	1	585.635.000	1	590.635.000	1	595.635.000	1	560.635.000	1	565.635.000	
	Terpenuhinya Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan													
Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Unit	5	1	226.013.000	1	237.314.000	1	249.180.000	1	261.639.000	1	274.721.000	
	Terpenuhinya Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan													
Sub Kegiatan Pengadaan Mebelair	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Paket	2	2	46.305.000	2	48.305.000	2	50.305.000	2	52.305.000	2	54.305.000	
	Terpenuhinya Pengadaan Mebelair													
Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	1	7	145.731.000	7	153.018.000	7	160.669.000	7	168.703.000	7	177.139.000	
	Terpenuhinya Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya													
Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	7	7	164.113.000	7	172.319.000	7	180.935.000	7	189.982.000	7	199.482.000	

	Terpenuhinya Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya												
Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	1	1	49.613.000	1	52.094.000	1	54.699.000	1	57.434.000	1	60.306.000	
	Terpenuhinya Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya												
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Keluaran: Dokumen Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada Perangkat Daerah	Jenis	3	3	607.667.000	3	638.052.000	3	669.956.000	3	703.455.000	3	738.629.000	
	Hasil: Terpenuhinya Jasa Penunjang Perangkat Daerah sesuai kebutuhan dan tepat waktu												
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	2	2	4.851.000	2	5.094.000	2	5.349.000	2	5.617.000	2	5.898.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Jasa Surat Menyurat												
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	12	116.631.000	12	122.463.000	12	128.587.000	12	135.017.000	12	141.768.000	

	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik													
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	2	2	486.185.000	2	510.495.000	2	536.020.000	2	562.821.000	2	590.963.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor													
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Keluaran: Dokumen Hasil Pemeliharaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jenis	5	6	627.665.000	6	660.551.000	6	694.981.000	6	731.033.000	6	768.787.000	
	Hasil: Terpeliharanya Barang Milik Daerah sebagai Fasilitasi Kinerja ASN pada Perangkat Daerah													
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit	1	1	67.631.000	1	71.013.000	1	74.564.000	1	78.293.000	1	82.208.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan													

Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	16	16	234.455.000	16	246.178.000	16	258.487.000	16	271.412.000	16	284.983.000	
	Hasil : Terpenuhinya Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan													
Sub Kegiatan Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Unit	5	5	10.000.000	5	12.000.000	5	14.000.000	5	16.000.000	5	18.000.000	
	Hasil : Terlaksananya Pemeliharaan Mebel													
Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	8	9	46.305.000	9	48.621.000	9	51.053.000	9	53.606.000	9	56.287.000	
	Hasil : Terpenuhinya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya													
Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	2	2	230.686.000	2	242.221.000	2	254.333.000	2	267.050.000	2	280.403.000	
	Hasil : Terpenuhinya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya													

Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	1	1	38.588.000	1	40.518.000	1	42.544.000	1	44.672.000	1	46.906.000	
	Hasil : Terpenuhinya Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya													

4.4 Program Prioritas yang Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sebagai pengampu urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, memiliki peran strategis dalam memastikan sinkronisasi dan integrasi program serta kegiatan yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM, perluasan kesempatan kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Peran ini sangat vital untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan daerah.

Berkenaan hal tersebut, maka dalam mendukung pencapaian program prioritas pembangunan daerah untuk periode 5 (lima) tahun ke depan, Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon menetapkan sejumlah program prioritas yang secara langsung mendukung pencapaian program prioritas pembangunan daerah sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Cirebon Tahun 2025-2029. Adapun rincian program prioritas Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon yang mendukung program prioritas pembangunan daerah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.4
Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO.	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
A	**Revitalisasi pendidikan keterampilan dan pelatihan vokasi**			
1	**PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA**	**Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu pada RTKD**	**Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja**	
			1.Penyusunan Tenaga Kerja Makro	
			(Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro)	
			2 Fasilitasi Penyusunan Tenaga Kerja Mikro	
			(Fasilitasi Penyusunan rencana Tenaga Kerja Mikro)	
2	**PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**	**Jumlah Pencari Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n**	**Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi**	

			1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
			(Pelasanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
			2. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
			(Penyediaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota)	
		Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	**Kegiatan Pembinaan Lemabaga Pelatihan Kerja Swasta**	
			1. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
			(Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta)	
B	**Pengembangan Inkubasi UMKM serta Peningkatan Informasi Lowongan Kerja**			
1	**PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**	**Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri)**	**Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja**	
			Job Fair/ Bursa Kerja	
			(Penyelenggaraan Job Fair/Job Fair mini)	
			Kegiatan Pelayanan Antar Kerja Kab/Kota	
			Pelayanan Antar Kerja	
			(1. Pelaksanaan Job Canvassing *2. Pelaksanaan Sosialisasi ke Pencari Kerja tentang Penempatan Tenaga Kerja)*	

4.5 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, yang merupakan parameter kunci untuk mengukur keberhasilan Perangkat Daerah dalam merealisasikan Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis (Renstra) selama periode 2025-2029 (dan proyeksi tahun 2030). IKU ini berfungsi sebagai alat manajemen kinerja yang esensial, memastikan bahwa fokus kerja Dinas Tenaga Kerja senantiasa terarah pada capaian strategis yang berdampak luas terhadap pembangunan daerah di sektor ketenagakerjaan. IKU yang ditetapkan ini memiliki karakteristik sebagai indikator yang relevan, terukur, dan signifikan dalam konteks Prioritas Pembangunan Daerah, khususnya dalam mengatasi isu strategis terkait kompetensi, penempatan, dan perlindungan tenaga kerja. Target kinerja IKU yang ditetapkan dalam tabel ini bersifat progresif dan realistis, yang menjadi komitmen Perangkat Daerah untuk dicapai setiap tahunnya, mulai dari baseline hingga target akhir periode Renstra. Dengan memantau pencapaian IKU ini secara berkala, Dinas Tenaga Kerja dapat melakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan secara tepat waktu, sehingga efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dapat terjamin. Selengkapnya dapat dijabarkan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5.
Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 2025-2030

NO.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]
1	Presentase Pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Persentase	52,25	52,31	52,39	52,47	52,55	53.35	
2	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalm dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kab/kota dalam 1 daerah provinsi	Persentase	56,94	57,02	57,1	57,18	57,26	57,34	
3	Persentase perselisihan HI yang diselesaikan melalui PB oleh mediator	Persentase	97,00	97,25	97,50	97,75	98,00	98,25	
4	Nilai Sakip Perangkat Daerah	Poin	77,85	77,95	78,05	78,15	78,25	78,35	

Rincian dalam tabel ini menyajikan keterkaitan logis antara Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja hingga unit alokasi terkecil di tingkat Subkegiatan, di mana

setiap program secara eksplisit mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah, khususnya Revitalisasi pendidikan keterampilan dan pelatihan vokasi.

4.6 Indikator Kinerja Kunci

Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, yang merupakan parameter kinerja yang lebih spesifik, operasional, dan mendalam dibandingkan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKK ini dirumuskan untuk mengukur secara langsung Outcome dari Program dan Kegiatan prioritas Perangkat Daerah dalam kerangka Rencana Strategis (Renstra) periode 2025-2029 (dan proyeksi tahun 2030).

Target kinerja IKK yang progresif dan realistis ini menjadi komitmen operasional Dinas Tenaga Kerja. Pemantauan berkala terhadap capaian IKK ini akan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan taktis dan evaluasi kinerja tahunan, menjamin akuntabilitas serta efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan peningkatan kompetensi, perluasan kesempatan kerja, dan stabilitas hubungan industrial di Kota Cirebon.

Tabel 4.6.
Indikator Kinerja Kunci Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 2025-2030

TUJUAN	SASARAN	BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT		TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN					KET.
					2026	2027	2028	2029	2030	
					TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	TARGET	
		[1]	[2]		[4]	[6]	[8]	[10]	[12]	[14
		URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR								
		URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA								
Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja				Juta Rupiah/Tenaga Kerja	50,84	52,36	53,93	55,55	57,22	
	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja			Persen	52,31	52,39	52,47	52,55	53.35	
		PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	**Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu pada RTKD**	**Persen**	**53,85**	**54,00**	**55,00**	**56,00**	**57,00**	

		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	**Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkat Produktivitasnya**	**Persen**	**0,963**	**0,998**	**1,033**	**1,068**	**1,103**	
	Meningkatmya Penempatan Tenaga Kerja			Persen	57,02	57,1	57,18	57,26	57,34	
		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	**Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam dan Luar Negeri**	**Persen**	**44**	**45**	**46**	**47**	**48**	
	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja			Persen	97,25	97,50	97,75	98,00	98,25	
		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	**Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial**	**Orang**	**41.660**	**41.743**	**41.827**	**41.911**	**41.994**	

	Meningkatnya kualitas tata kelola dan dukungan administratif dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah			Poin	77,95	78,05	78,15	78,25	78,35	
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	**Indeks Kematangan Organisasi**	**Poin**	**47,00**	**47,25**	**47,50**	**47,75**	**48,00**	

menyajikan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, yang merupakan parameter kinerja yang lebih spesifik, operasional, dan mendalam dibandingkan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKK ini dirumuskan untuk mengukur secara langsung *Outcome* dari Program dan Kegiatan prioritas Perangkat Daerah dalam kerangka Rencana Strategis (Renstra) periode 2025-2029 (dan proyeksi tahun 2030).

BAB V
PENUTUP

Demikianlah Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon 2025-2029 dibuat untuk bahan pedoman dan acuan dalam pelaksanaan dan kegiatan peningkatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan di Kota Cirebon Tahun 2025 – 2029 merupakan acuan bagi seluruh unit kerja dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

Renstra Perangkat Daerah ini diharapkan dapat tercapai secara sinergi dalam pelaksanaannya, terutama dalam mendukung sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam RPD Kota Cirebon Tahun 2025 -2029

.Renstra ditetapkan dengan rumusan tujuan, sasaran dan strategis serta arah kebijakan serta Program dan kegiatan dalam mendukung pencapaian sasaran tujuan yang ditetapkan Rencana Pembangunan Daerah

Renstra Tahun 2025-2029 merupakan pedoman dalam Menyusun rencana kegiatan tiap tahunan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan

Demikianlah Renstra 2025-2029 yang dapat kami susun dengan haraan kiranya dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Cirebon, Juli 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA CIREBON

Drs. AGUS SUHERMAN, SH, MH.
Pembina Tk.I / IV.b
NIP. 19670804 198803 1 011