



DISNAKER

Kab. Lebak

RENCANA STRATEGIS

Tahun 2025 – 2029





P E M E R I N T A H K A B U P A T E N L E B A K

DINAS TENAGA KERJA

Alamat : Jalan Siliwangi Pasir Ona No.12 Telp./Fax. (0252) 280906
e-mail: disnaker.lebak@gmail.com RANGKASBITUNG – BANTEN

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LEBAK NOMOR : B.000.7.2/2-Sekret/III/2025

TENTANG PENETAPAN TIM PELAKSANA KEGIATAN PENYUSUNAN RENSTRA TAHUN 2025-2029, RENJA TAHUN 2026 DAN RENJA PERUBAHAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LEBAK TAHUN ANGGARAN 2025

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyusunan Renstra 2025-2029 Renja 2026 dan Renja Perubahan 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, secara efektifitas dalam pekerjaan perlu menetapkan Panitia Pelaksana Kegiatan agar dalam proses pelaksanaannya lebih terarah, terukur dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan
- b. bahwa untuk kepentingan sebagaimana dimaksud dalam huruf a di atas, perlu menetapkan Panitia Pelaksana Kegiatan Penyusunan Renstra 2025-2029 Renja 2026 dan Renja Perubahan 2025 Dinas Tenaga Kerja dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
2. Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. 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 (RPJPD) dan Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah

- (RPJMD), serta Tata Cara Perubahan Rencana Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 240);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 6. Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 9 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Lebak Tahun Anggaran 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2024 Nomor 9);
 7. Peraturan Bupati Lebak Nomor 61 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2024 Nomor 61).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

- PERTAMA** : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tentang Penetapan Panitia Pelaksana Kegiatan Penyusunan Renstra 2025-2029 Renja 2026 dan Renja Perubahan 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun Anggaran 2025.
- KEDUA** : Menetapkan Pegawai yang namanya sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini, sebagai Panitia Pelaksana Kegiatan Penyusunan Renstra 2025-2029 Renja 2026 dan Renja Perubahan 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak.
- KETIGA** : Tugas Panitia sebagaimana dalam dictum kesatu Keputusan ini, yaitu melaksanakan tugas secara penuh dalam menyiapkan dokumen perencanaan kerja Renstra 2025-2029 Renja 2026 dan Renja Perubahan 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2025.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan Di : Rangkasbitung
Tanggal : 20 Februari 2025

Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak,



Dr. Yosep Mohamad Holis, S.Hut., MT., M.Sc
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 197512212000031002

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LEBAK

Nomor : B.000.7.2/2-Sekret/III/2025
Tanggal : 20 Februari 2025
Tenatang : Penetapan Tim Penyusun Renstra 2025-2029 Renja 2026 dan Renja Perubahan 2025 Dinas
Tenaga Kerja Kabupaten Lebak

DAFTAR PANITIA PELAKSANA KEGIATAN PENYUSUNAN RENSTRA TAHUN 2025-2029, RENJA TAHUN 2026 DAN RENJA PERUBAHAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LEBAK TAHUN ANGGARAN 2025

NO	JABATAN DALAM TIM	JABATAN DALAM DINAS	KET
1.	Penanggungjawab	Kepala Dinas	
2.	Ketua	Sekretaris Dinas	
3.	Sekretaris	Kasubag Program Dan Keuangan	
4.	Anggota	Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
5.	Anggota	Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja	
6.	Anggota	Semua Kepala Subag dan Jabatan Fungsional Tertentu Di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja	
7.	Sekretariat	Fungsional Umum Perencanaan	
8.	Sekretariat	Fungsional Umum Keuangan	

Ditetapkan Di : Rangkasbitung
Tanggal : 20 Februari 2025

Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak,



Dr. Yosep Mohamad Holis, S.Hut., MT., M.Sc
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 197512212000031002

**FORM PENGENDALIAN DAN EVALUASI TERHADAP KEBIJAKAN RANHIR RENSTRA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LEBAK**

No	Jenis Kegiatan	Hasil Pengendaliann dan Evaluasi			
		Kesesuaian		Faktor Penyebab Ketidaksesuaian	Tindak Lanjut Penyempurnaan Apabila Tidak
		Ada	Tidak Ada		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Pembentukan tim penyusunan rancangan ranhir renstra dan penyusunan agenda kerja	✓			
2	pengolahan data dan informasi	✓			
3	analisis gambaran pelayanan SKPD	✓			
4	Mengkaji hasil evaluasi renja SKPD sampai dengan triwulan IV dan capaian renstra	✓			
5	Penentuan isu isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD	✓			
7	Perumusan tujuan dan sasaran	✓			
8	Perumusan kegiatan prioritas	✓			
9	Sasaran program, kegiatan dan sub kegiatan perangkat daerah kabupaten/kota disusun berdasarkan pendekatan kinerja,perencanaan dan penganggaran terpadu.	✓			
10	Program, kegiatan dan sub kegiatan antar SKPD kabupaten/kota dengan perangkat daerah lainnya dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran prioritas pembangunan daerah telah di bahas dalam forum SKPD kabupaten/kota	✓			
11	Dokumen Ranhir Renstra perangkat daerah kabupaten/kota yang telah di syahkan	✓			

Rangkasbitung, Agustus 2025

Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Lebak

RULLY CHAERULIYANTO, SH., M.SI
NIP. 19730719 200604 1 013

Rancangan Kerja Tim Penyusunan Renstra Tahun 2025-2029
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak

[illegible]

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029 sebagai pedoman perencanaan jangka menengah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

Dokumen ini disusun untuk mengarahkan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan selama lima tahun ke depan. Renstra ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029, serta selaras dengan arah kebijakan nasional dan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan. Penyusunan Renstra dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel, serta mempertimbangkan masukan dari berbagai pemangku kepentingan.

Diharapkan dokumen ini menjadi acuan utama bagi seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja dalam merumuskan kebijakan, menyusun program dan kegiatan tahunan, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkesinambungan. Selain itu, Renstra ini juga menjadi instrumen koordinasi lintas sektor dan perangkat daerah dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif, kompeten, dan berdaya saing.

Semoga dokumen ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya dalam upaya meningkatkan pelayanan dan perlindungan ketenagakerjaan di Kabupaten Lebak, serta menjadi landasan yang kuat dalam mewujudkan pembangunan daerah yang berkualitas, adil, dan berkelanjutan.

Rangkasbitung, Agustus 2025

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LEBAK

RULLY CHAERULIYANTO, SH., M.Si
NIP. 19730719 200604 1 013

DAFTAR ISI	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	6
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	6
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.....	12
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	16
2.4 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	26
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	31
3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	32
3.2 Telaahan Tujuan, Sasaran, dan Program pada RPD.....	32
3.3 Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029.....	36
3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran RenstraPD Tahun 2025-2029	38
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	40
BAB V PENUTUP.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dan daerah yang diarahkan untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif, kompeten, dan sejahtera, serta memperluas kesempatan kerja yang layak bagi seluruh penduduk usia kerja. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Dalam tataran perencanaan daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan wajib pelayanan dasar sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengamanatkan bahwa setiap daerah wajib menyelenggarakan layanan ketenagakerjaan secara terukur dan berkeadilan. Lebih lanjut, Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 mengatur bahwa setiap perangkat daerah wajib menyusun Rencana Strategis sebagai penjabaran dari RPJMD untuk periode lima tahun.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab strategis dalam memfasilitasi pembangunan sumber daya manusia, mendorong produktivitas kerja, serta menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan. Dalam hal ini, program-program yang difokuskan meliputi pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, dan perlindungan pekerja.

Tren Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Lebak dalam lima tahun terakhir menunjukkan penurunan dari 9,63% (2020) menjadi 6,22% (2024), mencerminkan pemulihan ekonomi pascapandemi serta keberhasilan sebagian intervensi program pemerintah. Demikian pula, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) meningkat menjadi 72,82% pada tahun 2024, mencerminkan meningkatnya partisipasi aktif penduduk usia kerja.

Namun demikian, tantangan ketenagakerjaan tetap signifikan. Berdasarkan data tahun 2024, jumlah pencari kerja yang terdaftar mencapai 7.258 orang, sementara penempatan yang berhasil difasilitasi hanya 2.355 orang, menunjukkan adanya kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja dan permintaan pasar. Masih rendahnya daya saing tenaga kerja, ketimpangan keterampilan, dan keterbatasan akses terhadap informasi kerja merupakan beberapa isu strategis yang harus diatasi.

Dalam konteks pembangunan daerah, Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029 menempatkan pembangunan sumber daya manusia dan ekonomi daerah sebagai prioritas utama. Dinas Tenaga Kerja memiliki kontribusi penting dalam mendorong implementasi misi daerah, khususnya dalam hal peningkatan kualitas SDM, perluasan lapangan kerja, serta penguatan hubungan industrial.

Inovasi pelayanan publik, seperti pengembangan sistem pendaftaran kartu pencari kerja berbasis digital KERJAMO (Kartu Pencari Kerja Mobile), menjadi bagian dari strategi modernisasi pelayanan publik yang responsif terhadap dinamika sosial dan kebutuhan masyarakat, serta sejalan dengan arah pengembangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan reformasi birokrasi.

Oleh karena itu, penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029 menjadi sebuah kebutuhan strategis dalam memastikan keterpaduan antara kebijakan nasional, provinsi, dan daerah, serta dalam rangka menjawab tantangan aktual dan proyeksi pembangunan ketenagakerjaan di masa yang akan datang. Renstra ini diharapkan menjadi instrumen utama dalam merumuskan arah, prioritas, dan pengukuran kinerja Disnaker secara sistematis dan akuntabel.

1.2. Landasan Hukum

Landasan Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak tahun 2025-2029 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Propinsi Banten;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
9. 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;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir Pada Tahun 2024;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 5 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lebak;

14. Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 19 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Lebak Tahun 2023-2043.
16. Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029
17. Peraturan Bupati Lebak Nomor 31 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak.
18. Peraturan Bupati Lebak Nomor 27 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
19. Surat Edaran Bupati Lebak Nomor B.000.7/XX-BID. P2EPD/VIII/2025 tentang Pedoman Penyempurnaan Rancangan Akhir Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029 adalah untuk memberikan arah dan pedoman strategis bagi seluruh pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam bidang ketenagakerjaan, agar lebih terencana, terukur, dan akuntabel.

Tujuan penyusunan Renstra ini adalah:

1. Menyelaraskan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan dengan arah kebijakan RPJMD Kabupaten Lebak dan kebijakan nasional;
2. Menentukan prioritas program dan kegiatan Disnaker secara strategis berdasarkan kondisi aktual dan prediksi masa depan;
3. Menyediakan dasar perencanaan penganggaran dan pengukuran kinerja perangkat daerah secara tahunan;
4. Menjadi acuan dalam monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja organisasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2025-2029 mengacu kepada 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 yang meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

- 3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
- 3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
- 3.3 Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029
- 3.4 Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

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

BAB V PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

A. Tugas dan Fungsi Struktur Pemerintah Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lebak dan Peraturan Bupati Lebak Nomor 31 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Adapun tugas pokok, fungsi, struktur organisasi, dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dapat diuraikan sebagai berikut:

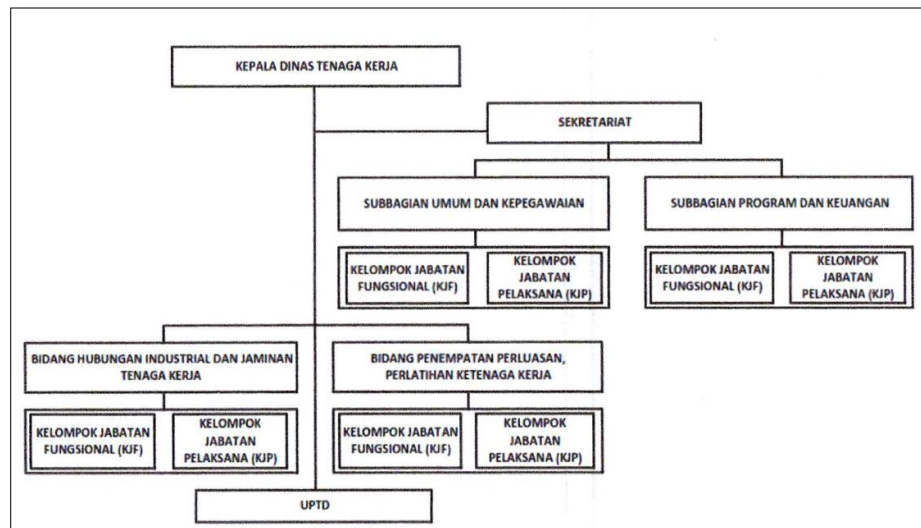
Tugas Pokok:

- 1) Dinas mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang urusan tenaga kerja.
- 2) Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja;
 - b. Penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dan pelayanan umum bidang tenaga kerja;
 - c. Pengawasan dan pembinaan tugas bidang tenaga kerja;
 - d. Pengelolaan administrasi kesekretariatan; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi:

Berdasarkan Peraturan Bupati Lebak Nomor 31 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak sebagai berikut:



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak

Mengacu pada Peraturan Bupati Lebak Nomor 31 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, dalam melaksanakan tugasnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Susunan Organisasi dan Tata Kerja serta uraian tugas dan fungsi kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak terurai sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana, Kepala Dinas mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. merumuskan dan menetapkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Dinas;

- b. mengendalikan dan mengesahkan penyusunan bahan-bahan RPJPD dan RPJMD dalam bidang tenaga kerja sebagai bahan penyusunan RPJPD dan RPJMD Daerah;
- c. memimpin pembahasan dengan bawahan terkait penyusunan RKA dan DPA;
- d. mengoordinasikan dan membahas bahan-bahan RKA dan DPA Dinas dengan Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD);
- e. memimpin pembahasan dengan bawahan terkait penjabaran DPA yang telah ditetapkan Bupati;
- f. mengoordinasikan dengan atasan dan/atau instansi terkait, dalam hal pembahasan pepaduan dan sinkronisasi kebijakan umum bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah;
- g. menetapkan petunjuk operasional masing-masing program kegiatan yang tertuang dalam DPA dan kebijakan umum bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah;
- h. menetapkan dan mengendalikan Standar Operasional Prosedur (SOP) penyelenggaraan masing-masing program dan kegiatan di tenaga kerja;
- i. mengendalikan, membina, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, serta perlengkapan;
- j. merumuskan, menetapkan dan mengendalikan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan urusan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah;
- k. mengendalikan, membina, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, meliputi: penyelenggaraan hubungan industrial dan pengupahan dan jaminan sosial;
- l. mengendalikan, membina, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Bidang Penempatan, Perluasan, Pelatihan Tenaga Kerja, meliputi penyelenggaraan penempatan dan perluasan tenaga kerja dan pelatihan dan peningkatan produktifitas kerja;

- m. mengendalikan, membina, dan mengevaluasi pelaksanaan koordinasi dengan instansi teknis terkait;
- n. mengendalikan dan mengesahkan penyusunan laporan keuangan Dinas untuk disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagai bahan pertanggungjawaban keuangan;
- o. mengendalikan dan mengesahkan penyusunan laporan kinerja (LKj) Dinas untuk disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
- p. mengesahkan dan melaporkan penyusunan bahan-bahan LPPD tahunan dan akhir masa jabatan Bupati pada bidang tenaga kerja;
- q. mengesahkan dan melaporkan penyusunan bahan-bahan LKPJ Bupati akhir tahun anggaran dan akhir masa jabatan Bupati pada bidang tenaga kerja;
- r. mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugas Dinas;
- s. membagi tugas dan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan;
- t. mengendalikan dan menilai hasil kerja bawahan; dan
- u. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris dan mempunyai tugas pokok memimpin, merencanakan, mengatur, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasional perencanaan, administratif ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan Barang Milik Daerah, serta pengelolaan keuangan. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian kegiatan operasional perencanaan, administratif ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan Barang Milik Daerah, serta pengelolaan keuangan;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas unit kerja di lingkup Dinas;
- c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi Sub Bagian; dan

- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Sekretaris membawahi:

- a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:
 - perencanaan kegiatan pelayanan administrasi ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan dan pengelolaan Barang Milik Daerah lingkup Dinas;
 - pelaksanaan kegiatan pelayanan administrasi ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan dan pengelolaan Barang Milik Daerah lingkup Dinas;
 - pembagian pelaksanaan tugas pelayanan administrasi ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan dan pengelolaan Barang Milik Daerah lingkup Dinas; dan
 - pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- b) Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:
 - penyusunan dokumen perencanaan pada Dinas;
 - pengumpulan perencanaan program dan kegiatan pada Dinas;
 - pelaksanaan kegiatan penyusunan bahan rencana program dan kegiatan pada Dinas;
 - evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan pada Dinas;
 - perencanaan kegiatan penatausahaan dan pelaporan keuangan pada Dinas;
 - pelaksanaan penatausahaan dan pelaporan keuangan pada Dinas;
 - pembagian pelaksanaan tugas kegiatan penatausahaan dan pelaporan keuangan pada Dinas; dan
 - pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi:

- a. perencanaan operasional kegiatan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial;
- b. pengelolaan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial;
- c. pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas, sesuai bidang tugas dan fungsinya.

4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

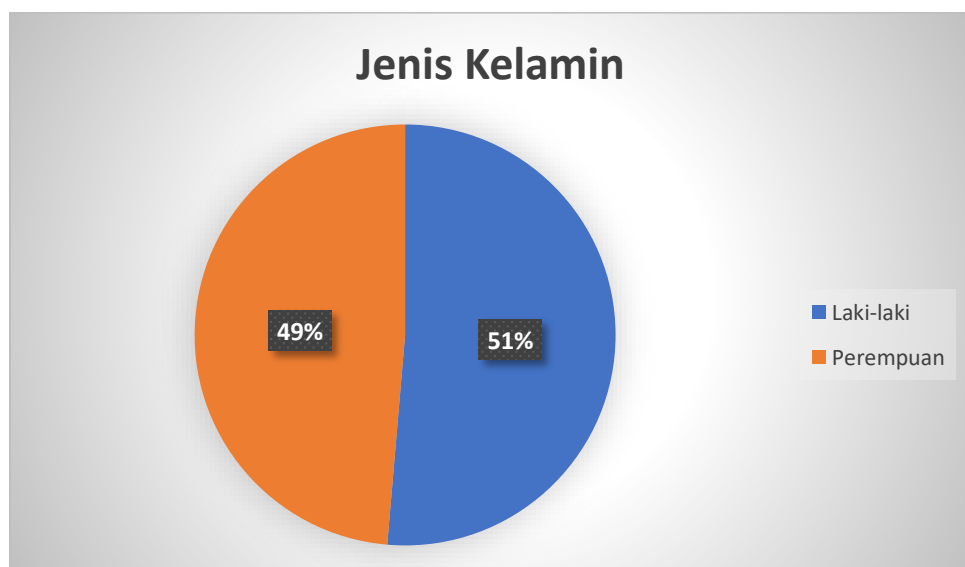
Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja. Mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok, Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. perencanaan operasional kegiatan penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja;

- b. pengelolaan kegiatan penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja;
 - c. pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja;
 - d. Perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja;
 - e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja;
 - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas, sesuai bidang tugas dan fungsinya.
5. *Unit Pelaksana Teknis Dinas.*
 6. *Kelompok Jabatan Fungsional.*

B. Sumber Daya Perangkat Daerah

Jumlah Sumber Daya Manusia untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak per 26 Mei 2025 adalah sebanyak 27 orang pegawai, yang terdiri dari 14 orang PNS, dan 13 orang Non PNS/Honorar. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 19 orang laki-laki dan 18 orang perempuan.



Gambar 2.2 Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

Komposisi personil/pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak berdasar jenjang Pendidikan terdiri dari lulusan SLTA, S-1 dan S-2 dengan berbagai macam disiplin ilmu, yaitu Administrasi Negara/Publik, Ekonomi, Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Manajemen, sedangkan berdasarkan kepangkatan mulai dari II/c sampai dengan IV/c, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.1 Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pangkat/ Golongan	Jumlah	Strata Pendidikan				
			SLTP	SLTA	D3	S1	S2
PNS							
1	Gol IV/c	0					
2	Gol IV/b	1					1
3	Gol IV/a	1					1
4	Gol III/d	4				4	
5	Gol III/c	2				2	
6	Gol III/b	1				1	
7	Gol III/a	2		1		1	
8	Gol II/d	1			1		
9	Gol II/c	2		2			
10	Gol II/b	0					
JUMLAH		14		3	1	8	2
Non PNS/Honorar							
1	Tenaga Administrasi	8		1		8	
2	Tenaga Ahli	1				1	
3	Pesuruh Kantor/OB	4		4			
JUMLAH		13		5		9	
JUMLAH TOTAL		27		8	1	17	2



Gambar 2.3 Persentase Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sedangkan berdasarkan Kepangkatan dan Jenjang Pendidikan ASN pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dapat disajikan dengan rincian sebagai berikut:

Jabatan struktural:

- Jabatan Struktural Eselon II.b sebanyak 1 (satu) orang;
- Jabatan Struktural Eselon III.a sebanyak 1 (satu) orang;
- Jabatan Struktural Eselon III.b sebanyak 2 (dua) orang;
- Jabatan Struktural Eselon IV.a sebanyak 3 (tiga) orang;
- Jabatan Struktural Eselon IV.b sebanyak 1 (satu) orang;

Jabatan fungsional:

- Jabatan Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda 1 (satu) orang;

Salah satu tantangan mendasar dalam penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan di Kabupaten Lebak adalah keterbatasan sumber daya aparatur, khususnya dalam pemenuhan jabatan fungsional tertentu yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Jabatan fungsional ini mencerminkan kapasitas teknis dan profesionalitas penyelenggara layanan ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam regulasi perundang-undangan yang berlaku.

Idealnya, untuk mendukung kinerja kelembagaan dan pencapaian target-target pelayanan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak perlu memiliki:

- Pengantar Kerja sebanyak 7 orang, guna mengoptimalkan pelayanan penempatan tenaga kerja dan fasilitasi pencari kerja;
- Mediator Hubungan Industrial sebanyak 7 orang, yang berfungsi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial serta menjaga iklim ketenagakerjaan yang harmonis;
- Instruktur Pelatihan Kerja sebanyak 4 orang di lingkungan UPTD Latihan Kerja, untuk meningkatkan kualitas dan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi.

Untuk mendukung kegiatan operasionalnya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak didukung oleh sarana dan prasarana kerja utama, meliputi:

Sarana Pendukung berupa:

Uraian	Jumlah	Kondisi		
		Baik	Rusak Sedang	Rusak Berat
Kendaraan Roda 4 (empat)				
Mitsubishi / Colt Diesel Fe 71 Bc	1 unit			✓
Toyota Kijang / Mini Bus	1 unit		✓	
Toyota / Kijang Inova G	1 unit		✓	
Toyota / Inova Reborn	1 Unit	✓		
Jumlah	4 Unit	1 Unit	2 Unit	1 Unit
Kendaraan Roda 2 (dua)	Jumlah	Baik	Rusak Sedang	Rusak Berat
HONDA WIN	2 unit			✓
HONDA MEGA PRO	2 unit		✓	
HONDA SUPRA	4 unit		✓	
HONDA VERZA	2 unit		✓	
YAMAHA VIXION	1 unit		✓	
Jumlah	11 Unit		9 Unit	2 Unit

Prasarana Pendukung Administrasi berupa:

Uraian	Jumlah	Kondisi		
		Baik	Rusak Sedang	Rusak Berat
Gedung Kantor Disnaker				
Gedung Kantor	1 unit		✓	
Aula	1 unit	✓		
Jumlah	2 Unit	1 Unit	1 Unit	
Gedung Kantor UPTD LK				
Gedung Kantor	1 unit	✓		
Tempat Ibadah	1 unit	✓		
Gedung Asrama	1 unit	✓		
Gedung Kelas & Praktek	3 unit	✓		
Gedung Perhotelan	1 unit	✓		
Jumlah	7 Unit	7 Unit		
Peralatan dan Perlengkapan Kantor (Disnaker & UPTD LK)				
Pendingin ruangan (AC)	20 unit	7 unit	10 unit	3 unit
Komputer/PC	40 unit	20 unit	15 unit	5 unit
Laptop/Notebook	9 unit	6 unit	2 unit	1 unit
Printer	32 unit	30 unit	2 unit	1 unit
Proyektor	4 unit	1 unit	2 unit	1 unit
Kamera DSLR/Mirrorless	3 unit	3 unit		
Jumlah	106 unit	69 unit	31 unit	11 unit

C. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Keberhasilan merupakan sesuatu yang bersifat relatif dan sulit diukur sehingga untuk mengetahui keberhasilan perlu dibuat indikator-indikator yang dapat diukur. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menetapkan indikator kinerja periode 2019-2024 (review) sebagai tolok ukur untuk dapat menilai keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan. Indikator kinerja merupakan hal yang bersifat dinamis karena akan tergantung pada perkembangan kondisi, peraturan, anggaran, kebijakan dan lain-lain. Pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan akan memberikan gambaran tentang sejauh mana organisasi dapat mencapai

kinerjanya sesuai dengan tugas, peran dan fungsi yang diembannya. Pencapaian Kinerja Pelayanan PD disusun dengan format seperti dalam Tabel T-C.23 dan T-C.24 sebagai berikut:

**Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Lebak**

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio capaian pada tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Produktivitas Tenaga Kerja			Rupiah	37.992.808,58	39.322.556,88	40.698.846,37	42.123.305,99	42.123.305,99	48.688.652,69	52.364.103,33	57.597.921,11	53.509.232,77	50.983.909,52	128,15	133,17	141,52	127,03	121,03
2	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan			Persen	5	5	6	9	11	6	5,68	23,22	11,79	23,2	120,00	113,60	387,00	131,00	210,91
3	Persentase Penyelesaian hubungan industrial			Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
4	Nilai SAKIP Perangkat Daerah			Poin	80	81	83	85	85	80,39	79,3	75,41	75,8	76,1	100,49	97,90	90,86	89,18	89,53

Berdasarkan data capaian indikator kinerja selama periode Renstra 2020–2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menunjukkan capaian yang beragam, dengan beberapa indikator yang melebihi target, namun terdapat pula indikator yang belum sepenuhnya terealisasi secara optimal. Adapun rincian kesimpulan yang dapat diambil dari data tersebut sebagai berikut:

1. Produktivitas Tenaga Kerja (dalam Rupiah) secara konsisten mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Realisasi capaian pada tahun 2024 mencapai Rp. 50.983.909,52, jauh melampaui target tahunan sebesar Rp. 42.123.305,99, dengan rasio capaian 121,03%. Ini menunjukkan tren positif dalam pertumbuhan produktivitas tenaga kerja, meskipun fluktuasi terjadi pada tahun 2023 yang menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya.
2. Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan mengalami tren peningkatan signifikan dari target awal sebesar 5% pada tahun 2020 menjadi capaian 23,2% pada tahun 2024. Rasio capaian tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebesar 387%, menandakan efektivitas strategi penempatan tenaga kerja pada tahun tersebut. Namun demikian, fluktuasi pada tahun-tahun selanjutnya menunjukkan perlunya konsistensi dan keberlanjutan strategi kebijakan penempatan kerja.
3. Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial secara konsisten mencapai target 100% setiap tahun. Hal ini mencerminkan bahwa pelayanan mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah berjalan dengan baik, meskipun sebagaimana disampaikan sebelumnya, jumlah pejabat fungsional mediator yang ideal belum terpenuhi.
4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah menunjukkan stabilitas dengan sedikit fluktuasi. Nilai tertinggi dicapai pada tahun 2020 sebesar 80,49 poin, sementara capaian tahun 2024 berada di angka 76,1 poin. Penurunan skor ini menunjukkan perlunya penguatan aspek akuntabilitas kinerja, integrasi perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja secara lebih baik.

Secara umum, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak berhasil menunjukkan kinerja positif terutama dalam aspek peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penempatan pencari kerja, namun perlu perhatian khusus terhadap:

- Penguatan sistem pelaporan dan pengukuran indikator daya serap tenaga kerja,
- Pemenuhan kebutuhan pejabat fungsional, terutama mediator dan instruktur pelatihan kerja untuk menjamin kualitas pelayanan publik,
- Peningkatan nilai SAKIP, yang mencerminkan efektivitas manajemen kinerja internal perangkat daerah.

Temuan ini sekaligus memperkuat urgensi penguatan kelembagaan dan SDM aparatur sebagai bagian dari isu strategis dalam penyusunan Renstra 2025–2029.

**Tabel 2.4 Anggaran dan Realisasi Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Lebak**

Uraian	Anggaran pada tahun ke-					Realisasi anggaran Tahun ke-					Rasio capaian pada tahun ke-					Rata-rata pertumbuhan	
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
BELANJA DAERAH	5.756.345.500	3.266.805.746	3.834.614.416	3.968.154.269	7.136.861.272	4.865.361.749	3.013.559.331	3.602.986.037	3.335.363.260	1.732.546.772	84,52	92,25	93,96	84,05	96,93		
Belanja tidak langsung	2.158.475.500	2.062.580.106				1.771.630.085	1.945.886.701										
Belanja Pegawai	2.158.475.500					1.771.630.085					82,08						
Belanja Langsung	3.597.870.000	1.204.225.640	3.834.614.416	3.968.154.269	7.136.861.272	3.093.731.664	1.067.672.630	3.602.986.037	3.335.363.260	1.732.546.772	85,99	88,66	93,96	84,05	24,28		
Program pelayanan administrasi perkantoran	863.100.000					821.516.927					95,18						
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	85.000.000					82.346.500					96,88						
Program perencanaan pembangunan daerah	41.600.000					35.809.000					86,08						
Program peningkatan kualitas dan kesejahteraan Tenaga Kerja	2.468.170.000					2.024.145.593					82,01						
Program pengembangan wilayah Transmigrasi	140.000.000					129.913.644					92,80						
Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota		2.983.053.730	3.714.224.569	3.448.036.931	4.642.532.431		2.769.634.817	3.086.154.853	1.702.769.572	4.203.299.715		92,85	83,09	46,31	90,54		
Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja		554.300.986	135.069.500	3.625.731.078	307.002.000		545.564.450	133.935.000	17.932.200	284.818.500		98,42	99,16	0,57	92,77		
Program penempatan tenaga kerja		107.158.600	67.728.000	98.134.000	37.995.000		104.248.260	67.072.407	2.940.000	33.563.500		97,28	99,03	2,43	88,34		
Program hubungan industrial		190.101.100	51.132.200	136.273.100	70.188.000		183.538.510	48.201.000	8.905.000	63.315.000		96,55	94,27	4,71	90,21		

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2024), kinerja serapan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menunjukkan tren pengelolaan anggaran yang cukup efektif, dengan rata-rata capaian sebesar 90,65% dari total alokasi. Capaian ini mencerminkan bahwa sebagian besar program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal, meskipun terdapat dinamika dan tantangan tertentu di tiap tahunnya. Adapun rincian penjelasannya adalah sebagai berikut:

- Tahun 2020 mencatat capaian serapan anggaran sebesar 84,44%, yang tergolong rendah dibandingkan tahun-tahun berikutnya. Hal ini disebabkan oleh terjadinya pandemi COVID-19 yang berdampak langsung terhadap pelaksanaan kegiatan di lapangan, pembatasan aktivitas fisik, serta realokasi anggaran untuk penanganan pandemi, sehingga banyak kegiatan yang harus ditunda, dibatalkan, atau disesuaikan dengan kebijakan nasional.
- Tahun 2021 menunjukkan perbaikan signifikan dengan capaian tertinggi sebesar 93,96%, seiring mulai pulihnya aktivitas pemerintahan dan adaptasi terhadap kebijakan tatanan normal baru.
- Tahun 2022, meskipun rasio capaian anggarannya kembali menurun menjadi 84,05%, kondisi ini bukan disebabkan oleh kendala dalam pelaksanaan kegiatan, melainkan karena efisiensi belanja saat proses pengadaan barang dan jasa. Dinas Tenaga Kerja melakukan efisiensi anggaran dengan memilih penawaran harga terendah yang tetap memenuhi spesifikasi teknis dan standar mutu yang ditetapkan. Dengan demikian, meskipun nilai belanja tidak mencapai 100% dari anggaran, kinerja kegiatan tetap tercapai secara penuh.
- Tahun 2023 mencatat capaian tertinggi dalam lima tahun terakhir sebesar 96,93%, menunjukkan perbaikan dalam perencanaan serta pengelolaan anggaran dan peningkatan efektivitas pelaksanaan kegiatan.
- Tahun 2024 ditutup dengan capaian 90,65%, yang sekaligus menjadi rata-rata keseluruhan periode, menandakan pengelolaan anggaran yang stabil dan adaptif terhadap perubahan kondisi.

D. Kelompok Sasaran Layanan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas dalam bidang ketenagakerjaan, memberikan layanan yang mencakup berbagai kelompok sasaran, baik individu maupun institusi, yang memiliki kepentingan terhadap aspek pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, serta perlindungan dan pembinaan ketenagakerjaan.

Adapun kelompok sasaran utama dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak meliputi:

1. Pencari Kerja

Kelompok ini merupakan sasaran utama dari layanan informasi pasar kerja, fasilitasi pembuatan kartu pencari kerja (AK/I), serta penempatan tenaga kerja melalui mekanisme antar kerja lokal, antardaerah, maupun luar negeri. Selain itu, pencari kerja juga menjadi target utama pelatihan kerja yang diselenggarakan melalui UPTD Balai Latihan Kerja.

2. Perusahaan/Instansi Pemberi Kerja

Sebagai mitra strategis dalam penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja, perusahaan menjadi sasaran layanan pengawasan norma kerja, fasilitasi hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan kerja, serta layanan konsultasi ketenagakerjaan.

3. Tenaga Kerja (termasuk pekerja formal dan informal)

Dinas Tenaga Kerja memberikan perlindungan dan pembinaan kepada tenaga kerja, termasuk peningkatan kompetensi melalui pelatihan berbasis kompetensi, serta pembinaan terhadap kelompok kerja sektor informal seperti usaha mandiri dan kelompok wirausaha produktif.

4. Buruh/Serikat Pekerja dan Serikat Pengusaha

Kelompok ini menjadi sasaran dalam upaya pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dinas memfasilitasi perundingan bipartit, mediasi, dan penguatan kelembagaan tripartit di tingkat daerah.

5. Penyandang Disabilitas dan Kelompok Rentan

Sebagai wujud komitmen terhadap inklusivitas, Dinas Tenaga Kerja juga memberikan perhatian khusus kepada pencari kerja penyandang disabilitas dan kelompok rentan lainnya melalui program pelatihan kerja dan penempatan kerja inklusif.

6. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)

LPK dan DUDI menjadi sasaran pembinaan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar, serta mitra strategis dalam pelaksanaan program pemagangan dan penempatan tenaga kerja.

7. Masyarakat Umum

Termasuk masyarakat yang membutuhkan informasi pasar kerja, layanan konsultasi ketenagakerjaan, serta edukasi ketenagakerjaan melalui sosialisasi dan penyuluhan yang dilakukan oleh Disnaker secara berkala.

E. Mitra PD dalam Pemberian Pelayanan

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menjalin kemitraan strategis dengan beberapa Perangkat Daerah lain yang memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, penciptaan lapangan kerja, serta pembangunan hubungan industrial yang kondusif. Mitra PD yang relevan antara lain:

1. **Dinas Pendidikan dan Kebudayaan**, yang merupakan mitra penting dalam hal penyelarasan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Kolaborasi dilakukan melalui penguatan peran Bursa Kerja Khusus (BKK) di sekolah menengah, pelatihan kesiapan kerja bagi lulusan SMK, serta pengembangan kurikulum pelatihan yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja.
2. **Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag)**, berperan dalam pengembangan wirausaha baru dan pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri. Kemitraan dilakukan melalui sinergi program

pelatihan keterampilan kerja yang menunjang sektor-sektor industri unggulan daerah serta fasilitasi pemasaran produk hasil pelatihan.

3. **Dinas Sosial**, menjadi mitra dalam memberikan intervensi ketenagakerjaan bagi kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas, keluarga miskin produktif, dan kelompok marginal lainnya. Dinas Tenaga Kerja bekerjasama dengan Dinas Sosial dalam menyalurkan peserta ke program pelatihan kerja serta pelibatan dalam kegiatan padat karya.
4. **Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo)**, berperan dalam mendukung digitalisasi layanan ketenagakerjaan, termasuk penyebaran informasi lowongan kerja, pengelolaan data pencari kerja, serta pengembangan sistem layanan daring seperti aplikasi KERJAMO. Kerja sama ini bertujuan untuk meningkatkan akses dan jangkauan layanan kepada masyarakat.
5. **Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (Bapperida)** merupakan mitra utama dalam integrasi program ketenagakerjaan ke dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah. Disnaker secara aktif terlibat dalam perumusan kebijakan, forum OPD, serta penyusunan indikator kinerja yang mendukung pencapaian target RPJMD.
6. **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil)** mendukung validasi data pencari kerja melalui pemanfaatan Nomor Induk Kependudukan (NIK) dalam sistem pelayanan AK/I. Kemitraan ini penting untuk memastikan keakuratan dan integrasi data kependudukan dalam sistem informasi ketenagakerjaan.
7. **Dinas Koperasi dan UKM** berperan dalam mendukung pemberdayaan ekonomi pasca-pelatihan melalui fasilitasi pembentukan wirausaha baru, akses pembiayaan usaha mikro, serta pendampingan usaha bagi alumni pelatihan kerja. Kolaborasi ini penting untuk memperkuat keberlanjutan hasil pelatihan kerja.
8. **Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)** menjadi mitra dalam aspek penegakan norma kerja dan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan,

terutama pada sektor informal dan perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Peran Satpol PP diperlukan untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yang tertib dan berkeadilan.

Kemitraan dengan perangkat daerah lain tersebut akan terus diperkuat dalam periode perencanaan 2025–2029 untuk memastikan pelayanan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan secara integratif, efisien, dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

A. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menghadapi berbagai tantangan dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang ketenagakerjaan. Permasalahan tersebut meliputi aspek input, proses, hingga output layanan, baik secara internal kelembagaan maupun eksternal dinamika sosial dan ekonomi masyarakat. Permasalahan utama yang teridentifikasi antara lain:

1) Keterbatasan Jabatan Fungsional Teknis

Jumlah pejabat fungsional strategis belum memadai, hanya terdapat 1 orang Pengantar Kerja dari kebutuhan ideal 7 orang. Disnaker juga belum memiliki Mediator Hubungan Industrial maupun Instruktur Pelatihan Kerja, sehingga membatasi kapasitas layanan penempatan kerja, mediasi perselisihan, dan pelatihan berbasis kompetensi.

2) Rendahnya Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar

Jumlah informasi lowongan kerja yang masuk dan terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak setiap tahunnya sangat terbatas, bahkan tidak melebihi 20 lowongan kerja per tahun. Kondisi ini menjadi salah satu hambatan utama dalam upaya mempertemukan pencari kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Lebak.

Permasalahan ini mencerminkan rendahnya kesadaran perusahaan atau pemberi kerja dalam menyampaikan informasi lowongan kerja kepada pemerintah daerah, meskipun telah diatur dalam Peraturan Gubernur

Banten Nomor 9 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penyampaian Informasi Lowongan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.

3) Tingkat Penempatan Tenaga Kerja Masih Rendah

Rata-rata tingkat penempatan pencari kerja selama 2019–2024 hanya sebesar 21,08%. Bahkan, pada tahun 2021 hanya 5,69% pencari kerja yang berhasil ditempatkan. Ketimpangan antara *supply* dan *demand* kerja, keterbatasan akses informasi, dan keterbatasan jejaring kemitraan dengan dunia usaha menjadi faktor penyebab utama.

4) Minimnya Diversifikasi Program Pelatihan Kerja

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan masih terfokus pada bidang teknis umum seperti menjahit dan operator komputer. Belum banyak dikembangkan pelatihan berbasis green jobs, digital skill, atau kebutuhan spesifik industri daerah, sehingga menyebabkan kesenjangan kompetensi antara tenaga kerja dan kebutuhan pasar.

5) Keterbatasan Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang Tersedia

Saat ini, sistem informasi yang dikembangkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak baru mampu memfasilitasi pendaftaran kartu pencari kerja (AK/I) secara daring. Inovasi ini memberikan dampak yang cukup signifikan, khususnya bagi masyarakat yang tinggal di wilayah terpencil dan jauh dari pusat kota Rangkasbitung. Masyarakat kini dapat mengakses layanan pencari kerja tanpa harus datang langsung ke kantor Dinas, sehingga memangkas waktu, biaya, dan hambatan geografis.

Namun demikian, sistem yang tersedia saat ini belum berkembang menjadi platform digital yang mampu mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dan pemberi kerja. Belum tersedia fitur unggah atau pencarian lowongan kerja, penelusuran status lamaran, profil perusahaan, atau sistem matching berdasarkan kompetensi dan kualifikasi. Padahal, kehadiran platform digital terpadu yang mampu menjadi *hub* antara supply dan demand tenaga kerja sangat dibutuhkan, mengingat rendahnya jumlah lowongan yang dilaporkan oleh perusahaan serta tingginya jumlah pencari kerja di Kabupaten Lebak.

6) Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang Belum Optimal

Nilai IKM Disnaker meskipun mengalami peningkatan dari 76,71 (2020) menjadi 83,01 (2024), namun masih berada dalam kategori “baik” dan belum mencapai kategori “sangat baik” (di atas 85), sebagaimana diharapkan dalam standar pelayanan publik yang berkualitas.

B. Isu Strategis

Berdasarkan identifikasi permasalahan, evaluasi capaian kinerja, serta mempertimbangkan dinamika eksternal dan isu lingkungan hidup strategis (KLHS RPJMD), maka dirumuskan sejumlah isu strategis sebagai berikut:

- Belum optimalnya pelayanan penempatan kerja akibat keterbatasan data lowongan dan keterhubungan dengan dunia usaha.
- Rendahnya daya saing angkatan kerja karena keterbatasan akses pelatihan berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar.
- Kesenjangan antara jumlah pencari kerja dan peluang kerja yang tersedia menyebabkan tingginya angka pengangguran.
- Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan ketenagakerjaan, khususnya transparansi layanan AK/I dan sistem pelaporan kinerja.
- Rendahnya rasio pejabat fungsional teknis menyebabkan stagnasi efektivitas layanan seperti mediasi hubungan industrial dan pelatihan kerja.
- Perluasan akses kerja inklusif untuk kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas dan masyarakat miskin, belum terfasilitasi secara sistematis.
- Kualitas layanan publik perlu ditingkatkan secara berkelanjutan agar mencapai kategori “sangat baik” dalam indeks kepuasan masyarakat.
- Belum kuatnya sinergi antar perangkat daerah dan dunia industri dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja berbasis data.

Tabel 2.5 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis PD

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	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)
Tersedianya angkatan kerja usia produktif (15-59 Thn)	Rendahnya tingkat penempatan tenaga kerja (rata-rata 21,08%)	Keterbatasan akses kerja kelompok rentan	Ketimpangan akses kesempatan kerja di negara berkembang	Pengangguran terbuka dan mismatch tenaga kerja	Tidak seimbangnya permintaan dan penawaran kerja di wilayah industri sekitar	Belum optimalnya pelayanan penempatan kerja akibat keterbatasan data lowongan dan keterhubungan dengan dunia usaha
Tersedianya UPTD Balai Latihan Kerja	Program pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri masa depan	Rendahnya kapasitas dan adaptasi SDM lokal terhadap pasar kerja	Revolusi industri 4.0, green economy	Transformasi ketenagakerjaan ke arah kompetensi dan sertifikasi	Belum terbangunnya klaster pelatihan unggulan daerah	Rendahnya daya saing angkatan kerja karena keterbatasan akses pelatihan berbasis kompetensi yang relevan
Tersedianya sistem layanan AK/I online	Sistem hanya melayani pendaftaran AK/I, belum sebagai platform matching	Belum optimalnya digitalisasi layanan publik	Kebutuhan digitalisasi sistem ketenagakerjaan	Reformasi birokrasi dan pelayanan berbasis TIK	Belum ada integrasi dengan sistem ketenagakerjaan provinsi	Belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan ketenagakerjaan
Potensi pelaporan pasar kerja dari perusahaan	Jumlah lowongan kerja yang dilaporkan ke Disnaker sangat rendah	Rendahnya keterlibatan swasta dalam penyediaan data ketenagakerjaan	Minimnya pelibatan sektor privat dalam pasar kerja global	Implementasi UU Cipta Kerja belum optimal di daerah	Lemahnya keterhubungan Disnaker dengan kawasan industri	Rendahnya kepatuhan perusahaan dalam melaporkan lowongan kerja sesuai Pergub Banten No. 9 Tahun 2018
Kebutuhan pelayanan hubungan industrial	Tidak tersedia pejabat fungsional mediator hubungan industrial dan instruktur pelatihan kerja	Kelembagaan pelayanan tenaga kerja belum memadai	Profesionalisasi layanan mediasi tenaga kerja global	Penguatan jabatan fungsional ketenagakerjaan	Minimnya SDM mediator di tingkat kabupaten/kota	Rendahnya rasio pejabat fungsional teknis menyebabkan stagnasi efektivitas layanan

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN	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)
Ketersediaan ruang kolaborasi antar OPD dan industri	Lemahnya koordinasi lintas sektor dalam pengembangan tenaga kerja	Kurangnya integrasi perencanaan pembangunan SDM	Kebutuhan kolaborasi lintas sektor (tripartit)	Sinkronisasi program vokasi pusat dan daerah	Belum terintegrasinya DUDI dalam perencanaan Disnaker	Belum kuatnya sinergi antar-perangkat daerah dan dunia industri dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja
Tren peningkatan nilai IKM Disnaker	Nilai IKM belum mencapai kategori sangat baik (target ≥ 85)	Kualitas layanan publik belum optimal untuk kelompok rentan	Standar pelayanan publik global berbasis inklusif	Pelayanan publik berbasis hasil survei kepuasan masyarakat	Target IKM OPD di atas 85 dalam reformasi birokrasi provinsi	Kualitas layanan publik perlu ditingkatkan secara berkelanjutan untuk mencapai kepuasan sangat baik

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Lebak hingga tahun 2024 masih menghadapi sejumlah tantangan mendasar. Tingkat penempatan kerja yang difasilitasi Dinas Tenaga Kerja masih rendah, dengan rata-rata 21,08% dari total pencari kerja yang terdaftar. Rendahnya partisipasi perusahaan dalam melaporkan lowongan kerja, terbatasnya jenis pelatihan yang tersedia, serta keterbatasan pejabat fungsional teknis turut memengaruhi kinerja pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan.

Ke depan, Kabupaten Lebak diproyeksikan menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang semakin kompleks, terutama akibat digitalisasi, pergeseran pola industri, dan pertumbuhan angkatan kerja usia muda. Tanpa intervensi strategis, kesenjangan antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan pasar akan semakin lebar, khususnya di sektor formal yang berbasis teknologi dan kompetensi tinggi.

Di sisi lain, peluang peningkatan daya saing tenaga kerja tetap terbuka, seiring berkembangnya kawasan industri di wilayah regional, meningkatnya kebutuhan tenaga kerja produktif, serta terbukanya potensi pekerjaan ramah lingkungan (*green jobs*). Peluang ini dapat dimanfaatkan dengan memperkuat pelatihan berbasis kompetensi, perluasan akses kerja kelompok rentan, serta penyusunan dokumen perencanaan ketenagakerjaan yang sistematis.

Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak perlu menetapkan arah pembangunan jangka menengah yang tidak hanya menyelesaikan permasalahan saat ini, tetapi juga mampu mengantisipasi tantangan dan memanfaatkan peluang di masa depan. Penyusunan Renstra ini menjadi instrumen kunci dalam memastikan ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif, dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah yang berkualitas sesuai dengan Visi Misi RPJMD Kabupaten Lebak tahun 2025-2029 mewujudkan Lebak yang Rukun, Unggul, Hegar, Aman dan Yakin (RUHAY).

3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Tujuan Renstra Perangkat Daerah merupakan kondisi yang ingin dicapai dalam jangka waktu lima tahun ke depan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, dan disusun sebagai kontribusi langsung terhadap sasaran pembangunan daerah yang termuat dalam dokumen Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029.

Perumusan tujuan ini mempertimbangkan karakteristik daerah, dinamika ketenagakerjaan, hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya, serta relevansi dengan amanat nasional melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan disusun dalam bentuk kalimat kondisi, bersifat terukur, dan mencerminkan peran khas Dinas Tenaga Kerja dalam mendorong pembangunan ekonomi yang inklusif dan berdaya saing. Berdasarkan kondisi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menetapkan tujuan Renstra PD sebagai berikut: **"Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang berkualitas."**

Tujuan ini menunjukkan arah pembangunan jangka menengah bidang ketenagakerjaan yang ingin dicapai melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja, penciptaan kesempatan kerja, serta penguatan layanan penempatan dan pelatihan berbasis kebutuhan riil pasar kerja. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak berperan sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dan kemandirian angkatan kerja lokal.

3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Sasaran Renstra Perangkat Daerah merupakan hasil yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dalam kurun waktu lima tahun ke depan, sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah. Sasaran ini menjadi dasar penyusunan strategi, arah kebijakan, serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan secara bertahap dan terukur.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan tersebut, Dinas Tenaga Kerja menetapkan dua sasaran perangkat daerah:

1. Meningkatnya Kesempatan Kerja

Sasaran ini diarahkan untuk memperluas akses kerja yang produktif dan berkelanjutan bagi seluruh pencari kerja di Kabupaten Lebak, melalui

penguatan layanan pasar kerja, pelatihan berbasis kebutuhan industri, peningkatan kerja sama penempatan tenaga kerja, serta fasilitasi kelompok rentan dalam mengakses peluang kerja. Capaian sasaran ini diharapkan berkontribusi pada penurunan angka pengangguran terbuka dan peningkatan partisipasi angkatan kerja produktif.

2. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel

Sasaran ini merupakan wujud komitmen Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, khususnya dalam hal perencanaan, pelaporan, evaluasi program, pengelolaan anggaran, serta keterbukaan informasi publik. Penerapan sistem berbasis digital, optimalisasi pengawasan internal, dan penguatan peran fungsi akuntabilitas kinerja menjadi pilar utama dalam mendukung terwujudnya reformasi birokrasi yang berdampak langsung pada peningkatan pelayanan publik.

Kedua sasaran tersebut selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029, serta mendukung Misi Daerah ke-2 (*meningkatkan hilirisasi ekonomi daerah yang berkelanjutan berbasis potensi lokal*) dan Misi ke-1 (*mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik berbasis digitalisasi*).

Penetapan sasaran ini selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan, serta indikator kinerja utama perangkat daerah yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pembangunan bidang ketenagakerjaan secara terarah, terukur, dan berkelanjutan.

Untuk memperjelas keterkaitan antara tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dengan sasaran pembangunan daerah serta indikator kinerja utama, maka perumusan tujuan dan sasaran Renstra PD dituangkan dalam bentuk tabel teknis. Tabel ini menggambarkan kesinambungan antara NSPK dan sasaran RPJMD yang relevan, tujuan jangka menengah PD, sasaran yang ingin dicapai, indikator pengukuran, serta target capaian tahunan selama periode 2025–2030.

Berikut disajikan Tabel 3.3 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD:

Tabel 3.1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang berkualitas	Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang berkualitas		PDRB Per Kapita	26,48	27,80	29,12	30,44	31,76	31,97	
			Tingkat Kemiskinan	8,23	8,02	7,81	7,6	7,39	7,18	
			Tingkat Pengangguran Terbuka	6,13	6,05	5,96	5,88	5,79	5,7	
			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	73,94	75,06	76,18	77,3	78,42	79,54	
			Daya Beli	9.430.000	9.580.000	9.730.000	9.880.000	10.030.000	10.180.000	
			Persentase Pertumbuhan Investasi	5,00	7,70	7,70	7,70	7,70	7,70	
			Tingkat Inflasi	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50	
			Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE)	4.79-5.79	4.80-5.80	4.82-5.82	4.85-5.85	6.68-7.68	6.69-7.70	

		Meningkatnya Kesempatan Kerta	Tingkat Kesempatan Kerja	93,80	94,20	94,60	95,00	95,40	95,80	
		Meningkatnya Akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	77	77,5	78	78,5	79	79,5	
		Meningkatnya kualitas pelayanan public perangkat daerah	IKM terhadap pelayanan public	84	84,5	85	85,5	86	86,5	

3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

Strategi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029 merupakan rencana tindakan yang dirancang untuk memastikan ketercapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Strategi ini disusun dengan mempertimbangkan kondisi aktual, tantangan masa depan, serta kebutuhan penguatan kelembagaan dan layanan publik yang inklusif.

Strategi yang dirumuskan meliputi langkah-langkah berikut:

1. Penguatan Sistem Layanan Ketenagakerjaan Berbasis Teknologi Informasi

Untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas layanan AK/I, informasi lowongan kerja, dan sistem pelaporan tenaga kerja secara daring.

2. Peningkatan kualitas pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri dan wilayah

Melalui revitalisasi kurikulum pelatihan dan penyesuaian jenis keterampilan dengan sektor unggulan daerah, termasuk sektor pertanian modern, manufaktur, digital, dan wirausaha.

3. Perluasan kerja sama kelembagaan dan pelibatan dunia usaha

Untuk memperkuat fungsi Lembaga Kerjasama Tripartit serta menjembatani hubungan industri dengan mekanisme penempatan kerja dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

4. Pengembangan sistem hubungan industrial yang harmonis dan adil

Mendorong pembinaan serikat pekerja, advokasi norma kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dan kolaboratif..

Strategi-strategi ini menjadi pedoman dalam merancang arah kebijakan dan prioritas tahunan yang selaras dengan dinamika lokal, regional, dan nasional. Implementasi strategi dilakukan melalui pendekatan berbasis data, partisipatif, dan berorientasi pada hasil yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

Strategi yang telah dirumuskan tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam tahapan implementasi lima tahunan yang terstruktur, bertahap, dan berbasis pada

prioritas pembangunan daerah. Penahapan ini menjadi dasar dalam menentukan fokus intervensi tahunan, sekaligus sebagai acuan dalam menyusun program, kegiatan, dan subkegiatan Dinas Tenaga Kerja selama periode Renstra 2025–2029. Rincian tahapan pelaksanaan strategi dimuat dalam Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Pentahapan Renstra Perangkat Daerah

Tahap I (2025)	Tahap II (2026)	Tahap III (2027)	Tahap IV (2028)	Tahap V (2029)
▪ Penguatan sistem layanan AK/I online ▪ Konsolidasi data pasar kerja	▪ Penyusunan RTKD ▪ Revitalisasi pelatihan berbasis kompetensi ▪ Penguatan layanan digital	▪ Implementasi sistem informasi penempatan kerja ▪ Penguatan peran LKS Tripartit	▪ Integrasi pelatihan dan penempatan berbasis wilayah ▪ Peningkatan fungsi hubungan industrial	▪ Evaluasi akhir produktivitas tenaga kerja ▪ Penguatan kelembagaan dan keberlanjutan strategi

Penahapan tersebut menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, termasuk dalam menentukan wilayah-wilayah prioritas pelaksanaan program ketenagakerjaan. Untuk itu, penetapan lokus pelaksanaan juga menjadi bagian integral dari strategi pembangunan yang ditetapkan.

Penetapan lokus pelaksanaan program ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari strategi pembangunan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan prioritas daerah. Penentuan lokus Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak mengacu pada dua sumber utama, yaitu:

1. Hasil usulan Musrenbang Kecamatan, sebagai wujud responsivitas terhadap aspirasi masyarakat tingkat lokal terkait kebutuhan pelatihan kerja, fasilitasi penempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial.
2. Wilayah prioritas dalam dokumen Rencana Penanggulangan Kemiskinan Daerah (RPKD), khususnya untuk mendukung peran Disnaker dalam Strategi II: Meningkatkan Pendapatan, melalui program pelatihan berbasis kompetensi dan penempatan kerja yang menyasar masyarakat miskin dan kelompok rentan.

Lokus wilayah disesuaikan secara tahunan berdasarkan tingkat kemiskinan, jumlah pencari kerja, aksesibilitas layanan Disnaker, serta potensi sektor produktif lokal. Lokus tersebut bersifat dinamis dan dikaji ulang setiap tahun melalui mekanisme perencanaan tahunan (Renja PD), hasil Musrenbang, serta evaluasi capaian pembangunan ketenagakerjaan secara menyeluruh.

3.4. Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

Arah kebijakan Renstra Perangkat Daerah merupakan penjabaran operasional dari strategi yang ditetapkan, dan menjadi acuan utama dalam perencanaan program dan kegiatan selama lima tahun. Arah kebijakan ini dirumuskan dengan memperhatikan keterkaitan langsung dengan arah kebijakan RPJMD, operasionalisasi NSPK, serta tantangan dan peluang aktual di bidang ketenagakerjaan.

Merujuk pada hasil pemetaan dalam Tabel 3.5, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menetapkan empat arah kebijakan utama yang mendukung pencapaian sasaran **“Meningkatnya kesempatan tenaga kerja”**, yaitu:

1. Penguatan sistem informasi layanan ketenagakerjaan berbasis digital dan terintegrasi

Arah ini berfokus pada optimalisasi sistem layanan AK/I dan pelaporan lowongan kerja secara daring, serta pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan yang mudah diakses oleh masyarakat, sebagai bagian dari transformasi pelayanan publik berbasis digital.

2. Peningkatan kualitas pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri dan wilayah

Melalui pengembangan program pelatihan kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia usaha dan dunia industri, serta berbasis potensi sektor unggulan lokal, arah ini bertujuan meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja Kabupaten Lebak.

3. Penguatan sistem hubungan industrial dan pembinaan norma kerja secara kolaboratif

Arah kebijakan ini mendukung peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keharmonisan hubungan kerja melalui pembinaan norma kerja, penguatan forum tripartit, serta kolaborasi kelembagaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Arah kebijakan ini akan menjadi kerangka panduan dalam perumusan program prioritas tahunan, penganggaran, serta monitoring dan evaluasi kinerja perangkat daerah selama periode Renstra 2025–2029.

Tabel 3.3 Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah

NO	OPERASIONAL NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET
1	Penguatan sistem informasi pasar kerja dan layanan terintegrasi secara nasional (SIAPKerja)	Meningkatkan pengguna teknologi Informasi, komunikasi dan informasi pemerintah daerah serta pemanfaatan teknologi informasi yang dapat diakses dalam rangka optimalisasi pelayanan publik	Penguatan sistem informasi layanan ketenagakerjaan berbasis digital dan terintegrasi	
2	Pengembangan sistem pelatihan kerja nasional berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar kerja	Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kerja Sesuai Kebutuhan Industri	Peningkatan kualitas pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri dan wilayah	
3	Penguatan hubungan industrial dan norma kerja melalui pembinaan & tripartit	Peningkatan Pembangunan Ketenagakerjaan, peningkatan Peran Lembaga Kerjasama Tripartit dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja	Penguatan sistem hubungan industrial dan pembinaan norma kerja secara kolaboratif	

BAB IV

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

Sebagai bentuk operasionalisasi dari strategi dan arah kebijakan yang telah dirumuskan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menetapkan sejumlah program, kegiatan, dan subkegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2025–2029. Penyusunan program dan kegiatan ini dilakukan secara sistematis melalui proses cascading dari tujuan dan sasaran perangkat daerah, serta selaras dengan arah kebijakan RPJMD dan operasionalisasi NSPK sektor ketenagakerjaan.

Setiap program dirancang untuk menghasilkan outcome yang mendukung pencapaian sasaran strategis perangkat daerah, sementara kegiatan dan subkegiatan difokuskan untuk menghasilkan output yang konkret, terukur, dan sesuai dengan nomenklatur perencanaan pembangunan daerah yang ditetapkan dalam peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas 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.

Program dan kegiatan juga diarahkan untuk mendukung program prioritas pembangunan daerah, menjawab tantangan strategis ketenagakerjaan di Kabupaten Lebak, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang inklusif dan berbasis data. Rincian teknis hubungan antara sasaran, outcome, output, indikator, serta program dan subkegiatan disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

TABEL 4.2 TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN
RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD
PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja							
- Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas	Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas				PDRB Per Kapita (Rp. Juta Per Tahun)		
					Tingkat Kemiskinan ((%))		
					Tingkat Pengangguran Terbuka (%)		
					Daya Beli (Rupiah)		
					Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)		
					Persentase Pertumbuhan Investasi (%)		
					Tingkat Inflasi ((%))		
					Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE) (%)		
		Meningkatnya Kesempatan Kerja			Tingkat Kesempatan Kerja (%)		
					Persentase Dokumen Rencana Tenaga Kerja Yang Disusun (%)	2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	
					Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
					Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
					Produktivitas Tenaga Kerja (Juta Rupiah/Tenaga Kerja)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Tenaga Kerja atau Pencari Kerja yang Mendapatkan Pendidikan Pelatihan Tenaga Kerja	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
					Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Lembaga)	2.07.03.2.01.0002 - Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	
					Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
				Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Memenuhi Standar	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
					Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Memiliki Izin	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	2.07.03.2.03 - Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	
					Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	2.07.03.2.03.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	
				Persentase Perusahaan Kecil yang Meningkatkan Produktivitasnya Setelah Konsultasi	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	2.07.03.2.04 - Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	
					Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
				Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas Sektor Unggulan Kabupaten	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	
			Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja		Persentase pencari kerja yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja yang Terlayani Melalui Sistem Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi (Orang)	2.07.04.2.01.0001 - Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
				Jumlah Dokumen Informasi Pasar Kerja yang dihasilkan	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
				Persentase CPMI/PMI yang Mendapatkan Layanan Perlindungan dan Kompetensi	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PM (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PM (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
					Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	
			Meningkatnya Tata Kelola Kerja Yang Baik		Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola Kerja Yang Layak (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Persentase Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kinerja Bersama yang Disahkan Sesuai Ketentuan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	
					Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
				Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
		Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel			Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Poin)		
					Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah (Poin)		

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
			Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah (Poin)	2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
					Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Poin)	2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Persentase Capaian Target Renja	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
				Tersalurkannya gaji dan tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Tersusunnya dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	2.07.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
				Terpenuhinya penyediaan Sarana Umum Penunjang Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
					Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0007 - Penyediaan Bahan/Material	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Persentase Kebutuhan barang milik daerah	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
				Terpenuhinya Kebutuhan Pelayanan Penunjang dan jasa pelayanan umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terpenuhinya Pemeliharaan Barang Milik Daerah (BMD) pada Perangkat Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	

Program, kegiatan, dan subkegiatan yang telah dirumuskan pada Tabel 4.2 menjadi dasar dalam penyusunan rencana pendanaan pembangunan ketenagakerjaan selama periode 2025–2029. Untuk memastikan keterukuran, keberlanjutan, dan keterjangkauan implementasi, setiap subkegiatan dirinci lebih lanjut dalam bentuk rencana pendanaan indikatif tahunan. Rencana pendanaan ini disusun berdasarkan asumsi kebutuhan riil, proyeksi ketersediaan sumber daya, serta prioritas pembangunan daerah. Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif mengacu pada Program yang tertuang dalam Ranwal RPJMD Kabupaten Lebak tahun 2025-2029, dengan uraian sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - c. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - Penyediaan Barang dan Penggandaan
 - Penyediaan Bahan Bacaan Peraturan Perundang-undangan
 - Penyediaan Bahan/Material
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- f. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- 2. Program Perencanaan Tenaga Kerja
 - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
- 3. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
 - Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi
 - d. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
 - e. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
- 4. Program Penempatan Tenaga Kerja
 - a. Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja
 - Pelayanan antar Kerja
 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja

- Perluasan Kesempatan Kerja
- b. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
- c. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA Perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Kabupaten/Kota
- d. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
 - Job Fair/Bursa Kerja
- 5. Program Hubungan Industrial
 - a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan
 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
 - b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

- Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
- Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

Rincian rencana program, kegiatan, subkegiatan, dan pendanaannya disajikan dalam Tabel 4.3 berikut:

TABEL 4.3 RENCANA PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN DAN PENDANAAN
PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				5.754.674.414		5.521.205.600		6.852.905.200		5.825.450.000		6.523.320.000		
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				3.484.220.714		3.944.755.600		5.480.305.200		4.315.050.000		4.930.850.000		
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Poin)	76,1	77,5	3.484.220.714	78	3.944.755.600	78,5	5.480.305.200	79	4.315.050.000	79,5	4.930.850.000	2.07.0.00.0.00.01.00 00 - Dinas Tenaga Kerja	
	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah (Poin)	83,01	84,5		85		85,5		86		86,5			
2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				194.950.000		211.400.000		226.500.000		240.000.000		251.200.000		
Persentase Capaian Target Renja	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2	2	194.950.000	2	211.400.000	2	226.500.000	2	240.000.000	2	251.200.000		
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	4	4		4		4		4		4			
2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				36.980.000		43.200.000		46.500.000		50.000.000		53.200.000		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	4	4	36.980.000	4	43.200.000	4	46.500.000	4	50.000.000	4	53.200.000		
2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				157.970.000		168.200.000		180.000.000		190.000.000		198.000.000		
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2	2	157.970.000	2	168.200.000	2	180.000.000	2	190.000.000	2	198.000.000		
2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				2.393.753.517		2.550.200.000		2.765.000.000		2.925.000.000		2.981.400.000		
Tersalurkannya gaji dan tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	15	15	2.393.753.517	17	2.550.200.000	17	2.765.000.000	17	2.925.000.000	17	2.981.400.000		
2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				2.393.753.517		2.550.200.000		2.765.000.000		2.925.000.000		2.981.400.000		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	15	15	2.393.753.517	17	2.550.200.000	17	2.765.000.000	17	2.925.000.000	17	2.981.400.000		
2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				0		35.000.000		0		0		44.600.000		
Tersusunnya dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)			0	30	35.000.000		0		0	30	44.600.000		
2.07.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya				0		35.000.000		0		0		44.600.000		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN		
			2026		2027		2028		2029		2030					
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU				
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)			0	30	35.000.000		0		0	30	44.600.000				
2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				215.121.000		283.089.000		301.550.000		318.950.000		333.550.000				
Terpenuhinya penyediaan Sarana Umum Penunjang Perangkat Daerah	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	215.121.000	1	283.089.000	1	301.550.000	1	318.950.000	1	333.550.000				
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	965	960				960				960					960
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	77	12				12				12					12
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	1	4				4				4					4
	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	3	3				3				3					3
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	3	3				3				3					3
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	0	0				10				12					5
	2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor						20.002.700				21.600.000					23.100.000
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	20.002.700	1	21.600.000	1	23.100.000	1	24.400.000	1	25.500.000				
2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				0		50.000.000		53.450.000		56.550.000		59.000.000				
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	0	0	0	10	50.000.000	12	53.450.000	5	56.550.000	5	59.000.000				
2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				13.140.000		14.200.000		15.200.000		16.000.000		16.700.000				
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	1	4	13.140.000	4	14.200.000	4	15.200.000	4	16.000.000	4	16.700.000				
2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan				12.675.000		13.689.000		14.600.000		15.500.000		16.200.000				
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	3	3	12.675.000	3	13.689.000	3	14.600.000	3	15.500.000	3	16.200.000				
2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				11.128.000		12.100.000		13.000.000		13.750.000		14.300.000				
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	965	960	11.128.000	960	12.100.000	960	13.000.000	960	13.750.000	960	14.300.000				
2.07.01.2.06.0007 - Penyediaan Bahan/Material				49.525.300		53.500.000		57.200.000		60.500.000		63.350.000				
Tersedianya Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Paket)	3	3	49.525.300	3	53.500.000	3	57.200.000	3	60.500.000	3	63.350.000				

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				108.650.000		118.000.000		125.000.000		132.250.000		138.500.000		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	77	12	108.650.000	12	118.000.000	12	125.000.000	12	132.250.000	12	138.500.000		
2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				0		130.000.000		0		0		450.000.000		
Persentase Kebutuhan barang milik daerah	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	3	0	0	8	130.000.000	0	0	0	0	1	450.000.000		
2.07.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				0		130.000.000		0		0		450.000.000		
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	3	0	0	8	130.000.000	0	0	0	0	1	450.000.000		
2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				464.696.924		501.666.600		536.255.200		567.300.000		593.800.000		
Terpenuhinya Kebutuhan Pelayanan Penunjang dan jasa pelayanan umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	9	1	464.696.924	1	501.666.600	1	536.255.200	1	567.300.000	1	593.800.000		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	9	1		1		1		1		1			
2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				93.395.000		100.866.600		107.800.000		114.000.000		119.300.000		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	9	1	93.395.000	1	100.866.600	1	107.800.000	1	114.000.000	1	119.300.000		
2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				371.301.924		400.800.000		428.455.200		453.300.000		474.500.000		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	9	1	371.301.924	1	400.800.000	1	428.455.200	1	453.300.000	1	474.500.000		
2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				215.699.273		233.400.000		1.651.000.000		263.800.000		276.300.000		
Terpenuhinya Pemeliharaan Barang Milik Daerah (BMD) pada Perangkat Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	1	215.699.273	1	233.400.000	1	1.651.000.000	1	263.800.000	1	276.300.000		
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	32	32		40		40		40		45			
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	12	12		12		20		20		21			
2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				150.297.250		162.300.000		173.500.000		183.500.000		192.200.000		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	12	12	150.297.250	12	162.300.000	20	173.500.000	20	183.500.000	21	192.200.000		
2.07.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				23.830.000		25.700.000		27.500.000		29.000.000		30.400.000		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	32	32	23.830.000	40	25.700.000	40	27.500.000	40	29.000.000	45	30.400.000		
2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				41.572.023		45.400.000		1.450.000.000		51.300.000		53.700.000		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	1	41.572.023	1	45.400.000	1	1.450.000.000	1	51.300.000	1	53.700.000		
2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA				105.000.000		0		0		0		85.000.000		
Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Rencana Tenaga Kerja Yang Disusun (%)	-	100	105.000.000	-	0	-	0	-	0	100	85.000.000	2.07.0.00.0.00.01.00 00 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)				105.000.000		0		0		0		85.000.000		
Tersedianya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	0	1	105.000.000	0	0		0	0	0	1	85.000.000		
2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro				105.000.000		0		0		0		85.000.000		
Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	0	1	105.000.000	0	0		0	0	0	1	85.000.000		
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA				581.031.100		824.600.000		607.200.000		666.000.000		790.270.000		
Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Produktivitas Tenaga Kerja (Juta Rupiah/Tenaga Kerja)	50.983.909,51	52.550.000	581.031.100	53.750.000	824.600.000	54.850.000	607.200.000	55.500.000	666.000.000	56.250.000	790.270.000	2.07.0.00.0.00.01.00 00 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi				510.553.600		639.800.000		534.600.000		545.700.000		557.170.000		
Persentase Tenaga Kerja atau Pencari Kerja yang Mendapatkan Pendidikan Pelatihan Tenaga Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Lembaga)	0	0	510.553.600	3	639.800.000	3	534.600.000	3	545.700.000	3	557.170.000		
	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	1	20		20		20		20		20			
	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	32	68		64		80		80		80			
2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi				449.133.600		451.800.000		454.600.000		457.000.000		460.170.000		
Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	32	68	449.133.600	64	451.800.000	80	454.600.000	80	457.000.000	80	460.170.000		
2.07.03.2.01.0002 - Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja				0		18.000.000		20.000.000		23.500.000		25.000.000		
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 Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Lembaga)	0	0	0	3	18.000.000	3	20.000.000	3	23.500.000	3	25.000.000		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota				61.420.000		170.000.000		60.000.000		65.200.000		72.000.000		
Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	1	20	61.420.000	20	170.000.000	20	60.000.000	20	65.200.000	20	72.000.000		
2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				0		35.000.000		0		45.000.000		0		
Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Memenuhi Standar	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	10	0	0	20	35.000.000	0	0	20	45.000.000	0	0		
2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				0		35.000.000		0		45.000.000		0		
Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	10	0	0	20	35.000.000	0	0	20	45.000.000	0	0		
2.07.03.2.03 - Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja				70.477.500		69.800.000		72.600.000		75.300.000		78.100.000		
Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Memiliki Izin	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	5	5	70.477.500	5	69.800.000	5	72.600.000	5	75.300.000	5	78.100.000		
2.07.03.2.03.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi				70.477.500		69.800.000		72.600.000		75.300.000		78.100.000		
Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	5	5	70.477.500	5	69.800.000	5	72.600.000	5	75.300.000	5	78.100.000		
2.07.03.2.04 - Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil				0		80.000.000		0		0		90.000.000		
Persentase Perusahaan Kecil yang Meningkatkan Produktivitasnya Setelah Konsultasi	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	0	0	0	10	80.000.000	0	0	0	0	10	90.000.000		
2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil				0		80.000.000		0		0		90.000.000		
Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	0	0	0	10	80.000.000	0	0	0	0	10	90.000.000		
2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota				0		0		0		0		65.000.000		
Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas Sektor Unggulan Kabupaten	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)			0		0		0		0	1	65.000.000		
2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja				0		0		0		0		65.000.000		
Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)			0		0		0		0	1	65.000.000		
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA				1.243.440.000		458.350.000		449.500.000		505.900.000		355.200.000		
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan (%)	23	27,5	1.243.440.000	30	458.350.000	32,5	449.500.000	35	505.900.000	37,5	355.200.000	2.07.0.00.0.00.01.00 00 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota				88.390.000		168.350.000		204.300.000		240.250.000		91.600.000		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Persentase Pencari Kerja yang Terlayani Melalui Sistem Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	0	0	88.390.000	0	168.350.000	50	204.300.000	0	240.250.000	0	91.600.000		
	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.355	750		850		950		1.050		1.200			
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	0	0		50		0		75		0			
	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi (Orang)	0	0		20		0		20		0			
2.07.04.2.01.0001 - Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja				0		45.000.000		0		55.000.000		0		
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 (Orang)	0	0	0	20	45.000.000	0	0	20	55.000.000	0	0		
2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja				88.390.000		83.350.000		124.300.000		130.250.000		91.600.000		
Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.355	750	88.390.000	850	83.350.000	950	124.300.000	1.050	130.250.000	1.200	91.600.000		
2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja				0		40.000.000		0		55.000.000		0		
Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	0	0	0	50	40.000.000	0	0	75	55.000.000	0	0		
2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja				0		0		80.000.000		0		0		
Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	0	0	0	0	0	50	80.000.000	0	0	0	0		
2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja				0		180.000.000		140.200.000		145.650.000		154.600.000		
Jumlah Dokumen Informasi Pasar Kerja yang dihasilkan	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	0	0	0	500	180.000.000	0	140.200.000	0	145.650.000	0	154.600.000		
	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	0	0		0		1		1		1			
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	0	0		150		150		150		150			
2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online				0		0		22.000.000		24.250.000		30.000.000		
Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	0	0	0	0	0	1	22.000.000	1	24.250.000	1	30.000.000		
2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online				0		65.000.000		0		0		0		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	0	0	0	500	65.000.000	0	0	0	0	0	0		
2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja				0		115.000.000		118.200.000		121.400.000		124.600.000		
Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	0	0	0	150	115.000.000	150	118.200.000	150	121.400.000	150	124.600.000		
2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota				1.155.050.000		110.000.000		105.000.000		120.000.000		109.000.000		
Persentase CPMI/PMI yang Mendapatkan Layanan Perlindungan dan Kompetensi	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	0	0	1.155.050.000	20	110.000.000	0	105.000.000	20	120.000.000	0	109.000.000		
	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	0	55		0		5		0		5			
2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)				1.155.050.000		0		105.000.000		0		109.000.000		
Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	0	55	1.155.050.000	0	0	5	105.000.000	0	0	5	109.000.000		
2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan				0		110.000.000		0		120.000.000		0		
Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	0	0	0	20	110.000.000	0	0	20	120.000.000	0	0		
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL				340.982.600		293.500.000		315.900.000		338.500.000		362.000.000		
Meningkatnya Tata Kelola Kerja Yang Baik	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola Kerja Yang Layak (%)	8,6	9,5	340.982.600	11,3	293.500.000	12,5	315.900.000	14	338.500.000	15,5	362.000.000	2.07.0.00.0.00.01.00 00 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				84.024.000		142.200.000		151.800.000		161.600.000		171.500.000		
Persentase Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kinerja Bersama yang Disahkan Sesuai Ketentuan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	0	0	84.024.000	5	142.200.000	5	151.800.000	5	161.600.000	5	171.500.000		
	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				1				1			
	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	0	0				5				5			5
2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan				0		30.000.000		33.200.000		36.500.000		40.000.000		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	0	0	0	5	30.000.000	5	33.200.000	5	36.500.000	5	40.000.000		
2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan				0		25.000.000		28.200.000		31.500.000		34.700.000		
Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	0	0	0	5	25.000.000	5	28.200.000	5	31.500.000	5	34.700.000		
2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan				84.024.000		87.200.000		90.400.000		93.600.000		96.800.000		
Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	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	84.024.000	1	87.200.000	1	90.400.000	1	93.600.000	1	96.800.000		
2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota				256.958.600		151.300.000		164.100.000		176.900.000		190.500.000		
Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	10	10	256.958.600	10	151.300.000	10	164.100.000	10	176.900.000	10	190.500.000		
	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	10	10		10		10		10		10			
	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	0	0		1.500		1.800		2.000		2.200			
	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	1	1		1		1		1		1			
2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				195.230.800		48.500.000		51.700.000		54.900.000		58.900.000		
Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	10	10	195.230.800	10	48.500.000	10	51.700.000	10	54.900.000	10	58.900.000		
2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota				11.698.000		14.600.000		17.800.000		21.000.000		24.200.000		
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 (Perkara)	10	10	11.698.000	10	14.600.000	10	17.800.000	10	21.000.000	10	24.200.000		
2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota				50.029.800		53.200.000		56.400.000		59.600.000		62.800.000		
Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	1	1	50.029.800	1	53.200.000	1	56.400.000	1	59.600.000	1	62.800.000		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja				0		35.000.000		38.200.000		41.400.000		44.600.000		
Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	0	0	0	1.500	35.000.000	1.800	38.200.000	2.000	41.400.000	2.200	44.600.000		

Dari keseluruhan program dan kegiatan yang direncanakan, terdapat program prioritas yang memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah serta selaras dengan kebijakan nasional di bidang ketenagakerjaan. Program tersebut adalah Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, yang diharapkan mampu meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan daya saing tenaga kerja lokal secara langsung.

Sebagai bentuk penajaman terhadap pelaksanaan program prioritas tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menetapkan rencana kegiatan dan subkegiatan pendukungnya. Rincian program prioritas dimaksud dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**TABEL 4.4 DAFTAR SUBKEGIATAN PRIORITAS DALAM MENDUKUNG PROGRAM PRIORITAS
PEMBANGUNAN DAERAH RANCANGAN AKHIR RENSTRA
PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja				
1.	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
			2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	

Sebagai tindak lanjut dari penetapan program dan kegiatan prioritas perangkat daerah, diperlukan ukuran kinerja yang berfungsi sebagai alat evaluasi terhadap tingkat pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai tolok ukur pencapaian sasaran strategis Renstra, dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) sebagai indikator teknis pelaksanaan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

Penetapan indikator-indikator tersebut dilakukan secara terukur, relevan, dan berkesinambungan dalam kerangka peningkatan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Adapun daftar indikator kinerja utama dan indikator kinerja kunci Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029 disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.5 INDIKATOR KINERJA UTAMA
RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD
PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja									
2.	Tingkat Kesempatan Kerja	%	93,77	93,8	94,2	94,6	95	95,4	95,8	

TABEL 4.6 INDIKATOR KINERJA KUNCI
RANCANGAN AKHIR RENSTRA
PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA										
2.	Persentase Dokumen Rencana Tenaga Kerja Yang Disusun	positif	%	-	-	100	-	-	-	100	
3.	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	positif	%	23	25	27,5	30	32,5	35	37,5	
4.	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola Kerja Yang Layak	positif	%	8,6	9	9,5	11,3	12,5	14	15,5	
5.	Produktivitas Tenaga Kerja	positif	Juta Rupiah/Tenaga Kerja	50.983.909,51	51.250.000	52.550.000	53.750.000	54.850.000	55.500.000	56.250.000	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, dan indikator kinerja sebagai dasar pelaksanaan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

Penyusunan dokumen ini didasarkan pada pendekatan teknokratis, partisipatif, politis, dan top-down serta bottom-up, dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lebak Tahun 2025–2029, Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan, serta dokumen perencanaan nasional dan provinsi yang relevan. Selain itu, penyusunan Renstra ini juga memperhatikan dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), Rencana Aksi Daerah, serta kebijakan prioritas yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD).

Renstra ini menjadi pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dalam merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi kebijakan serta kegiatan pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Dokumen ini juga menjadi rujukan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan perangkat daerah, serta alat pengendali dalam pelaksanaan program dan kegiatan agar tetap berada dalam koridor pencapaian visi dan misi kepala daerah.

Sebagai dokumen yang bersifat dinamis, Renstra ini terbuka untuk dilakukan penyesuaian apabila terjadi perubahan signifikan terhadap arah kebijakan pembangunan daerah maupun pusat. Oleh karena itu, diperlukan komitmen seluruh jajaran perangkat daerah untuk terus menjaga konsistensi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi dalam mendukung tercapainya sasaran pembangunan ketenagakerjaan secara terukur dan berkelanjutan.

Dengan disusunnya dokumen ini, diharapkan seluruh pemangku kepentingan, baik internal perangkat daerah maupun lintas sektor, dapat bersinergi dan berperan aktif dalam mendukung terwujudnya pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan di Kabupaten Lebak. Pelaksanaan

Renstra ini akan senantiasa disesuaikan dengan dinamika pembangunan daerah, kemampuan fiskal, dan perubahan kebijakan nasional yang mungkin terjadi sepanjang periode perencanaan.

Rangkasbitung, Agusutus 2025
Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LEBAK

RULLY CHAERULIYANTO, SH., M.SI
NIP. 19730719 200604 1 013