



**BERITA DAERAH  
KABUPATEN BANDUNG  
TAHUN 2014 NOMOR 16**

---

**PERATURAN BUPATI BANDUNG  
NOMOR 16 TAHUN 2014**

**TENTANG**

**STANDAR PELAYANAN MINIMAL  
BIDANG KETENAGAKERJAAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG**

**BAGIAN HUKUM  
SETDA KABUPATEN BANDUNG  
TAHUN 2014**

BERITA DAERAH  
KABUPATEN BANDUNG



NOMOR 16 TAHUN 2014

---

PERATURAN BUPATI BANDUNG

NOMOR : 16 TAHUN 2014

TENTANG

STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan Pasal 9, Pasal 10, dan Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal, Pasal 7 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per 15/Men/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per 14/Men/X/2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per 15/Men/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan, di Kabupaten Bandung perlu disusun rencana pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;

- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dipandang perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
  2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
  3. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004, tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005, tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal;
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per 15/Men/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per 14/Men/X/2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per 15/Men/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 17 Tahun 2007, tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2007 Nomor 17);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 19 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2007 Nomor 19);

14. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Tahun 2007 Nomor 20) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 23 Tahun 2012 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2012 Nomor 23);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 12 Tahun 2013 tentang Partisipasi dan Keterbukaan Informasi Publik dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kabupaten Bandung (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2013 Nomor 12 );
16. Peraturan Bupati Bandung Nomor 4 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan sekretariat DPRD Kabupaten Bandung Kabupaten Bandung (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2008 Nomor 4) ;
17. Peraturan Bupati Bandung Nomor 5 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bandung (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2008 Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 28 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 5 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bandung (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2012 Nomor 28).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Daerah adalah Kabupaten Bandung.
4. Pemerintah Daerah adalah Bupati Bandung dan Perangkat Daerah otonom sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
5. Bupati adalah Bupati Bandung.
6. Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Disnaker adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.
7. Urusan Wajib adalah urusan yang sangat mendasar yang berkaitan dengan hak dan pelayanan dasar Warga Negara.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bandung.
9. Pelayanan dasar kepada masyarakat adalah jenis pelayanan publik yang paling mendasar yang merupakan fungsi pemerintah dalam memberikan dan mengurus keperluan kebutuhan dasar masyarakat untuk meningkatkan taraf kesejahteraan rakyat.
10. Standar Pelayanan Minimal yang selanjutnya disingkat SPM adalah ketentuan tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal.

11. Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan adalah tolok ukur kinerja pelayanan dasar yang diselenggarakan Pemerintah, yang selanjutnya disebut SPM bidang Ketenagakerjaan.
12. Indikator Kinerja adalah tolok ukur prestasi kuantitatif dan kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan besaran sasaran pencapaian keberhasilan penyelenggaraan Standar Pelayanan Minimal bidang Perhubungan;
13. Target Tahunan adalah tolok ukur nilai presentase dan atau nilai akumulatif secara kuantitatif maupun kualitatif yang harus dicapai sebagai ukuran kinerja pada tahun yang bersangkutan;

## BAB II

### STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

#### Bagian Kesatu

#### Maksud Tujuan dan Fungsi

##### Paragraf 1

##### Maksud

##### Pasal 2

Maksud ditetapkannya SPM bidang ketenagakerjaan adalah sebagai pedoman Perangkat Daerah Kabupaten Bandung yang membidangi pelayanan dasar dalam mencapai Standar Pelayanan Minimal yang secara teknis di Kabupaten Bandung.

##### Paragraf 2

##### Tujuan

##### Pasal 3

Tujuan ditetapkan SPM bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung adalah:

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pada bidang ketenagakerjaan;

- b. Meningkatkan pengawasan kepada SKPD lingkup pemerintah terhadap pelaksanaan kebijakan yang langsung berhadapan dengan masyarakat;
- c. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan bidang ketenagakerjaan

### Paragraf 3

#### Fungsi

#### Pasal 4

Fungsi SPM bidang ketenagakerjaan yang meliputi pelayanan terhadap masyarakat sebagai :

- a. alat Pemerintah Daerah untuk menjamin ketersediaan akses dan terselenggaranya mutu pelayanan dasar kepada masyarakat secara merata dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib Pemerintah Daerah di Bidang Ketenagakerjaan;
- b. acuan penyediaan sarana dan prasarana untuk menjamin tercapainya kondisi rata-rata minimal yang harus dicapai Pemerintah kabupaten Bandung sebagai penyedia pelayanan kepada masyarakat;
- c. pedoman pengukuran kinerja penyelenggaraan bidang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat secara langsung;
- d. acuan penentuan dasar belanja publik dalam prioritas utama bidang Ketenagakerjaan terhadap pelayanan kepada masyarakat;
- e. acuan prioritas perencanaan daerah dan pembiayaan APBD bidang Ketenagakerjaan dalam melakukan pengevaluasian dan monitoring pelaksanaan pelayanan dasar;
- f. pedoman pengidentifikasian kebutuhan daerah untuk peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan minimal kepada masyarakat bidang Ketenagakerjaan yang meliputi pelayanan terhadap masyarakat;
- g. pedoman penyusunan program-program tahunan bidang Ketenagakerjaan;
- h. acuan penentuan standar pelayanan kinerja pada pelayanan bidang Ketenagakerjaan.

Bagian Kedua  
SPM Bidang Ketenagakerjaan  
Pasal 5

Urusan pada Bidang Ketenagakerjaan yang paling mendasar, dengan indikator target capaian sampai dengan tahun 2016, meliputi ;

- a. Pelayanan Pelatihan Kerja, dengan indikator:
  1. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi sebesar 75% Tahun 2016;
  2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat sebesar 60% Tahun 2016;
  3. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan sebesar 60% Tahun 2016;
- b. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, dengan indikator Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan sebesar 70% Tahun 2016;
- c. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan indikator Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB) sebesar 50% Tahun 2016;
- d. Pelayanan Kepesertaan Jaminan Sosial Bagi Pekerja/Buruh, dengan indikator Besaran peserta/ Buruh yang menjadi peserta program jamsostek sebesar 50% Tahun 2016;
- e. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan indikator:
  1. Besaran Pemeriksaan perusahaan sebesar 45% Tahun 2016;
  2. Besaran pengujian peralatan perusahaan sebesar 50% Tahun 2016

Pasal 6

Urusan pada bidang ketenagakerjaan yang paling mendasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, capaian setiap tahunnya tercantum dalam lampiran I dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III  
PENGORGANISASIAN SPM BIDANG  
KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Bupati bertanggungjawab dalam penyelenggaraan pelayanan Bidang Ketenagakerjaan sesuai SPM yang dilaksanakan dalam lingkup bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Penyelenggaraan pelayanan Ketenagakerjaan sesuai SPM bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara operasional dikoordinasikan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Penyelenggaraan pelayanan dasar sesuai SPM bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh tenaga ketenagakerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.

BAB IV  
PELAKSANAAN STANDAR PELAYANAN MINIMAL (SPM)  
BIDANG KETENAGAKERJAAN

Pasal 8

- (1) SPM bidang Ketenagakerjaan yang ditetapkan merupakan acuan dalam perencanaan program pencapaian target pelaksanaan pelayanan publik di lingkungan Kabupaten Bandung.
- (2) SPM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan pedoman/standar teknis yang ditetapkan oleh pemerintah.
- (3) Disnaker melakukan mapping kondisi pencapaian indikator SPM saat ini, dan menghitung kesenjangannya bila dibandingkan dengan target nasional.
- (4) Bupati menetapkan target pencapaian masing-masing indikator SPM dan memasukannya dalam program pembangunan daerah (RPJMD).
- (5) Disnaker menetapkan target pencapaian masing-masing indikator SPM dalam bagian Renstra SKPD sesuai dengan bidang kewenangannya.

- (6) Disnaker bertanggungjawab mengkoordinasikan penyelenggaraan dan pelaksanaan SPM bidang Ketenagakerjaan dengan Organisasi Perangkat Daerah lain.
- (7) Petunjuk Teknis pencapaian SPM bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam lampiran II dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## BAB V

### PELAPORAN

#### Pasal 9

- (1) Kepala SKPD Pelaksana SPM Bidang Ketenagakerjaan menyampaikan laporan Umum Tahunan kinerja Penerapan dan Pencapaian SPM Bidang ketenagakerjaan kepada Bupati sebagai bahan penyusunan laporan Umum Penerapan dan Pencapaian SPM Pemerintah Daerah Kepada Menteri Dalam Negeri dan Menteri Tenaga Kerja melalui Gubernur.
- (2) Format laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran III dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## BAB VI

### PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

#### Pasal 10

- (1) Bupati memfasilitasi Pembinaan dan pengawasan Umum atas Penerapan dan Pencapaian SPM Bidang ketenagakerjaan yang dikoordinasikan oleh Gubernur selaku wakil pemerintah di daerah.
- (2) Bupati Melakukan Pembinaan dan Pengawasan Teknis atas penerapan dan pencapaian SPM Bidang ketenagakerjaan;

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati ini, maka Keputusan Bupati Bandung Nomor 31 Tahun 2004, tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) di Bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung, dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.

Pasal 12

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Soreang  
pada tanggal 24 Maret 2014

BUPATI BANDUNG

**ttd**

DADANG M. NASER

Diundangkan di Soreang  
pada tanggal 24 Maret 2014

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BANDUNG

**ttd**

SOFIAN NATAPRAWIRA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG  
TAHUN 2014 NOMOR 16

Salinan sesuai dengan aslinya  
**KEPALA BAGIAN HUKUM**

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'D.A.' followed by a horizontal line.

**DICKY ANUGRAH, SH, M.Si**  
**PEMBINA**  
**NIP. 19740717 199803 1 003**

LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI BANDUNG  
 NOMOR : 16 TAHUN 2014  
 TANGGAL : 24 Maret 2014  
 TENTANG : STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG.

BATAS WAKTU PENCAPAIAN STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

No	Jenis Pelayanan Dasar	Program / Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan	BATAS WAKTU CAPAIAN TH 2016		PERIODESASI PENCAPAIAN TARGET					Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		
				Nasional	Daerah	2013	2014	2015	2016	APBD Kab/Kota		APBN Provinsi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Pelatihan Kerja	1. Pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi 2. Pelatihan tenaga kerja berbasis masyarakat 3. Pelatihan kewirausahaan bagi tenaga kerja	Terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi Terlaksananya pelatihan berbasis masyarakat Terlaksananya pelatihan kewirausahaan	Terlaluinya tenaga kerja Terlaluinya tenaga kerja Terlaluinya tenaga kerja	75%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Penempatan pencari kerja yang terdaftar	Terlaksananya penempatan Tenaga Kerja	Terciptanya pengurangan jumlah pengangguran	60%	92%	87.5%	89%	90.5%	92%	14,075,000,000	APBD	-	
3	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Penyelesaian kasus yang dengan Perjanjian Bersama (PB)	Terlaksananya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial	Terciptanya penurunan kasus-kasus ketenagakerjaan	50%	50%	28%	35%	42%	50%	1,124,190,500	APBD	-	
4	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	Peningkatan pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	Terlaksananya perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Tercapainya peningkatan kepesertaan Jamsostek	50%	57%	54%	55%	56%	57%	88,612,500	APBD	-	
5	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Pemeriksaan Perusahaan 2. Pengujian Peralatan di Perusahaan	Terlaksananya pemeriksaan terhadap perusahaan Terlaksananya pengujian peralatan di perusahaan	Tercapainya peningkatan pengawasan terhadap perusahaan Tercapainya peningkatan pengujian peralatan di perusahaan	45%	45%	38%	41%	43%	45%	769,900,000	APBD	-	

BUPATI BANDUNG

ttd

DADANG M. NASER

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI BANDUNG  
NOMOR : 16 TAHUN 2014  
TANGGAL : 24 Maret 2014  
TENTANG : STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG  
KETENAGAKERJAAN DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG

**PANDUAN PENERAPAN STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG  
KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN BANDUNG**

**I. PELAYANAN PELATIHAN KERJA.**

a. Pengertian.

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
3. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.
4. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
5. Pelatihan berbasis masyarakat adalah pelatihan yang didesain berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah baik yang mengacu pada standar kompetensi maupun non standar.
6. Pelatihan kewirausahaan adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis, sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.
7. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan adalah persentasi jumlah tenaga kerja yang dilatih dalam waktu satu sampai lima tahun secara kumulatif dibandingkan dengan jumlah orang yang mendaftar pelatihan.

## b. Cara Perhitungan Indikator.

## 1. Rumus

pelatihan berbasis kompetensi: Persentasi pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dengan tenaga kerja yang dilatih:

$$\frac{\sum \text{tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{pendaftar pelatihan berbasis kompetensi}} \times 100\%$$

- a) pembilang: jumlah tenaga kerja yang dilatih
- b) penyebut: jumlah pendaftar pelatihan berbasis kompetensi
- c) satuan indikator: persentasi (%)

## 2. Rumus pelatihan berbasis masyarakat.

Persentasi pendaftar pelatihan berbasis masyarakat dengan tenaga kerja yang dilatih:

$$\frac{\sum \text{tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{pendaftar pelatihan berbasis masyarakat}} \times 100\%$$

- a) pembilang: jumlah tenaga kerja yang dilatih
- b) penyebut: jumlah pendaftar pelatihan berbasis masyarakat
- c) satuan indikator: persentasi (%)

## 3. Rumus pelatihan kewirausahaan.

Persentasi pendaftar pelatihan kewirausahaan dengan tenaga kerja yang dilatih:

$$\frac{\sum \text{tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{pendaftar pelatihan kewirausahaan}} \times 100\%$$

- a) pembilang: jumlah tenaga kerja yang dilatih
- b) penyebut: jumlah pendaftar pelatihan kewirausahaan
- c) satuan indikator: persentasi (%)

## c. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan pelatihan kerja ditargetkan dapat dicapai pada tahun 2016 yaitu:

1. pelatihan berbasis kompetensi sebesar 75%;
2. pelatihan berbasis masyarakat sebesar 60%;
3. pelatihan kewirausahaan sebesar 60%.

d. Langkah-langkah Penerapan.

1. Mengidentifikasi dan updating data dasar tingkat capaian per indikator;
2. Menghitung selisih tingkat capaian eksisting terhadap nilai target nasional;
3. Menghitung perodesasi proyeksi target tahunan dan jumlah pagu anggaran indikatif berdasarkan nilai gap dengan menggunakan standar perhitungan dari pemerintah;
4. Mengintegrasikan perodesasi target capaian dan jumlah pagu anggaran indikatif ke dalam dokumen perencanaan SKPD.

## **II. PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**

a. Pengertian.

1. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
2. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.
4. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat CTKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dan terdaftar di Disnaker.
5. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
6. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk

menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

7. Lowongan pekerjaan adalah lapangan kerja yang tersedia dalam pasar kerja yang belum terisi.
  8. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dan kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi .
  9. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
  10. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
    - a) Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
    - b) Petugas antar kerja adalah petugas yang memiliki pengetahuan tentang antar kerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antar kerja.
    - c) Konsorsium Asuransi TKI adalah kumpulan sejumlah perusahaan asuransi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari ketua dan anggota untuk menyelenggarakan program asuransi TKI yang dibuat dalam perjanjian konsorsium.
    - d) Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan adalah persentasi jumlah pencari kerja yang mendaftarkan dan tercatat pada Disnaker dan jumlah pencari kerja yang diterima bekerja oleh pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang mendaftarkan lowongan pekerjaannya pada Disnaker.
- b. Cara Perhitungan Indikator.
1. Rumus:  
 Persentasi pencari kerja yang terdaftar dengan pencari kerja yang ditempatkan:

$$\frac{\sum \text{pencari kerja yang ditempatkan}}{\sum \text{pencari kerja yang terdaftar}} \times 100\%$$

2. Pembilang: jumlah pencari kerja yang ditempatkan
3. Penyebut: jumlah pencari kerja yang terdaftar
4. Satuan Indikator: persentasi (%)

c. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan penempatan tenaga kerja sebesar 70% ditargetkan dapat dicapai pada tahun 2016.

d. Langkah-langkah Penerapan.

1. Mengidentifikasi dan updating data dasar tingkat capaian per indikator;
2. Menghitung selisih tingkat capaian eksisting terhadap nilai target nasional;
3. Menghitung perodesasi proyeksi target tahunan dan jumlah pagu anggaran indikatif berdasarkan nilai gap dengan menggunakan standar perhitungan dari pemerintah;
4. Mengintegrasikan perodesasi target capaian dan jumlah pagu anggaran indikatif ke dalam dokumen perencanaan SKPD.

### **III. PELAYANAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

a. Pengertian.

1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
3. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna;memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;
4. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

5. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
6. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
8. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan;
9. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
10. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral;
11. Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan. Mediator Hubungan Industrial berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pada unit organisasi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat dan daerah;

12. Konsultasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral;
13. Konsiliator Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsultasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
14. Perjanjian Bersama adalah persetujuan yang dibuat oleh 2 (dua) pihak atau lebih yang masing-masing berjanji akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu;
15. Besaran Kasus Perselisihan Hubungan Industrial adalah jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan oleh Mediator Hubungan Industrial yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan kabupaten/kota yang penyelesaiannya sampai pada tingkat perjanjian bersama (PB).

b. Cara Perhitungan Indikator.

1. Rumus:

persentasi kasus yang diselesaikan di luar pengadilan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama (PB) dengan jumlah kasus yang dicatatkan.

$$\frac{\sum \text{kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian bersama}}{\sum \text{Kasus yang dicatat}} \times 100\%$$

2. Pembilang: jumlah kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB) baik perjanjian bersama yang dibuat secara perseorangan/individual atau perjanjian bersama massal.
3. Penyebut jumlah kasus yang dicatatkan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4. Satuan Indikator: persentasi (%)

c. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebesar 50% dapat dicapai pada tahun 2016.

d. Langkah-langkah Penerapan.

1. Mengidentifikasi dan updating data dasar tingkat capaian per indikator;
2. Menghitung selisih tingkat capaian eksisting terhadap nilai target nasional;
3. Menghitung periodisasi proyeksi target tahunan dan jumlah pagu anggaran indikatif berdasarkan nilai gap dengan menggunakan standar perhitungan dari pemerintah;
4. Mengintegrasikan periodisasi target capaian dan jumlah pagu anggaran indikatif ke dalam dokumen perencanaan SKPD.

#### **IV. PELAYANAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA/BURUH**

a. Pengertian.

1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat JAMSOSTEK adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santuan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
4. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

5. Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.
6. Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
7. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.
8. Badan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.
9. Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta JAMSOSTEK adalah jumlah pekerja/buruh di perusahaan yang menjadi peserta JAMSOSTEK.

b. Cara Perhitungan Indikator:

1. Rumus:

persentasi pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK dengan jumlah pekerja/buruh dalam hubungan kerja:

$$\frac{\sum \text{pekerja/ buruh peserta JAMSOSTEK}}{\sum \text{pekerja/ buruh}} \times 100\%$$

2 Pembilang: jumlah pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK.

3 Penyebut: jumlah pekerja/buruh

4 Satuan Indikator: persentasi (%)

c. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan jaminan sosial bagi pekerja/buruh sebesar 50% ditargetkan dapat dicapai pada tahun 2016.

d. Langkah-langkah Penerapan.

1. Mengidentifikasi dan updating data dasar tingkat capaian per indikator;
2. Menghitung selisih tingkat capaian eksisting terhadap nilai target nasional;
3. Menghitung periodisasi proyeksi target tahunan dan jumlah pagu anggaran indikatif berdasarkan nilai gap

- dengan menggunakan standar perhitungan dari pemerintah;
4. Mengintegrasikan perodesasi target capaian dan jumlah pagu anggaran indikatif ke dalam dokumen perencanaan SKPD.

## **V. PELAYANAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN**

### a. Pengertian.

1. Perusahaan adalah:
  - a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
3. Laporan Pelaksanaan Pengawasan adalah laporan yang memuat hasil kegiatan dan evaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan baik laporan individu pegawai pengawas ketenagakerjaan maupun laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
4. Pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus, dan pemeriksaan ulang;
6. Pengujian adalah kegiatan penilaian terhadap suatu obyek pengawasan ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisa dan pengetesan sesuai dengan ketentuan atau standar yang berlaku;
7. Besaran pemeriksaan perusahaan adalah persentase jumlah perusahaan yang terdaftar pada dinas provinsi dan kabupaten/kota yang menangani bidang

ketenagakerjaan dan jumlah perusahaan yang telah dilakukan pemeriksaan;

8. Besaran pengujian peralatan di perusahaan adalah persentase jumlah peralatan yang terdaftar pada dinas provinsi dan kabupaten/kota dan jumlah peralatan yang telah dilakukan pengujian.

b. Cara Perhitungan Indikator.

1. Pemeriksaan Perusahaan.

a) Rumus:

persentase jumlah perusahaan yang telah diperiksa dibanding dengan jumlah perusahaan yang terdaftar

$$\frac{\sum \text{perusahaan yang telah diperiksa}}{\sum \text{perusahaan yang terdaftar}} \times 100\%$$

b) Pembilang: jumlah perusahaan yang telah diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan;

c) Penyebut: jumlah perusahaan yang terdaftar sesuai Wajib Lapo r Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo r Ketenagakerjaan di Perusahaan yang berada di provinsi dan kabupaten/ kota;

d) Satuan Indikator: persentasi (%)

2. Pengujian Perusahaan.

a) Rumus:

persentase jumlah peralatan yang telah diuji dibanding dengan jumlah peralatan yang terdaftar

$$\frac{\sum \text{peralatan yang telah diuji}}{\sum \text{peralatan yang telah terdaftar}} \times 100\%$$

b) Pembilang: jumlah peralatan yang telah diuji oleh pengawas ketenagakerjaan

c) Penyebut: jumlah peralatan yang terdaftar sesuai Wajib Lapo r Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo r Ketenagakerjaan di

Perusahaan yang berada di provinsi dan kabupaten/ kota;

d) Satuan Indikator: persentasi (%).

c. Target.

Target Standar Pelayanan Minimal bidang ketenagakerjaan untuk jenis pelayanan pengawasan ketenagakerjaan ditargetkan dapat dicapai pada tahun 2016 yaitu:

1. pemeriksaan perusahaan sebesar 45%;
2. pengujian peralatan sebesar 50%.

d. Langkah-langkah Penerapan.

1. Mengidentifikasi dan updating data dasar tingkat capaian per indikator;
2. Menghitung selisih tingkat capaian eksisting terhadap nilai target nasional;
3. Menghitung perodesasi proyeksi target tahunan dan jumlah pagu anggaran indikatif berdasarkan nilai gap dengan menggunakan standar perhitungan dari pemerintah;
4. Mengintegrasikan perodesasi target capaian dan jumlah pagu anggaran indikatif ke dalam dokumen perencanaan SKPD.

BUPATI BANDUNG

**ttd**

DADANG M. NASER

LAMPIRAN III : PERATURAN BUPATI BANDUNG

NOMOR : 16 TAHUN 2014

TANGGAL : 24 Maret 2014

TENTANG : STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG  
KETENAGAKERJAAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN BANDUNG

**FORMAT LAPORAN PENERAPAN DAN PENCAPAIAN SPM BIDANG  
KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN BANDUNG**

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Latar Belakang memuat hal-hal yang berkaitan dengan alasan atau dasar pertimbangan mengapa pemerintah daerah memutuskan untuk menerapkan SPM, selain karena perintah peraturan perundang-undangan

B. DASAR HUKUM

Dasar Hukum menyebutkan peraturan perundang-undangan yang melandasi atau menjadi dasar penerapan SPM oleh pemerintah daerah

C. KEBIJAKAN UMUM

Kebijakan Umum menggambarkan kebijakan umum daerah yang dimuat dalam rencana penerapan dan pencapaian SPM yang dituangkan dalam RPJMD

D. ARAH KEBIJAKAN

Arah Kebijakan menggambarkan orientasi dan komitmen yang telah ditetapkan oleh pemerintahan daerah selama satu tahun anggaran dalam rangka penerapan dan pencapaian SPM yang dituakan dalam KUA

BAB II PENERAPAN DAN PENCAPAIAN SPM

Bidang Urusan

Bidang urusan diisi dengan bidang urusan wajib yang menjadi pangkal dari munculnya pelayanan dasar yang telah ditetapkan SPM-nya oleh pemerintah

1. Jenis Pelayanan dasar  
Jenis pelayanan dasar adalah jenis-jenis pelayanan dasar yang diselenggarakan oleh pemerintahan daerah yang telah ditetapkan SPM-nya oleh pemerintah.
2. Indikator dan Nilai SPM serta batas waktu pencapaian SPM secara nasional
3. Target pencapaian SPM oleh daerah  
Target pencapaian adalah target yang ditetapkan oleh pemerintahan daerah dalam mencapai SPM selama kurun waktu tertentu, termasuk perhitungannya dan membandingkannya dengan rencana pencapaian SPM yang ditetapkan oleh pemerintah
4. Realisasi  
Realisasi adalah target yang dapat dicapai atau direalisasikan oleh SKPD pengampu SPM selama 1 tahun anggaran dan membandingkannya dengan rencana target yang ditetapkan sebelumnya oleh SKPD yang bersangkutan.
5. Alokasi Anggaran  
Alokasi anggaran adalah jumlah belanja langsung dan tidak langsung yang ditetapkan dalam DPA SKPD dalam rangka penerapan dan pencapaian SPM oleh SKPD bersangkutan, yang bersumber dari:
  - a. APBD;
  - b. APBN;
  - c. Sumber dana lainnya yang sah.
6. Dukungan Personil  
Dukungan personil menggambarkan jumlah personil atau pegawai yang terlibat dalam proses penerapan dan pencapaian SPM,
  - a. PNS;
  - b. Non PNS.
7. Permasalahan dan solusi  
Permasalahan dan solusi menggambarkan permasalahan yang dihadapi dalam penerapan dan pencapaian SPM, baik permasalahan eksternal maupun internal dan langkah-langkah penyelesaian permasalahan yang ditempuh

BAB III PROGRAM DAN KEGIATAN

Program dan Kegiatan yang terkait dengan penerapan dan pencapaian SPM

BAB IV PENUTUP

BUPATI BANDUNG

**ttd**

DADANG M.NASER