



Dinas Ketenagakerjaan

LKjIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

TAHUN 2025



[DISNAKER.TANGERANGKOTA.GO.ID](https://disnaker.tangerangkota.go.id)

DISNAKER@TANGERANGKOTA.GO.ID

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**bangga
melayani
bangsa**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berhasil menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025.

LKjIP merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan amanah yang diberikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKjIP berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja.

LKjIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025 disusun dan disampaikan sesuai ketentuan yang berlaku. Oleh karenanya kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan kerjasama seluruh jajaran di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

Akhirnya, kami berharap agar informasi yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2025 dapat dimanfaatkan untuk melakukan evaluasi atas kinerja pembangunan serta koreksi atas kelemahan yang ada dan dapat mempertajam prioritas rencana pembangunan di tahun yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang

Tangerang, Februari 2026

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA TANGERANG**



UJANG HENDRA GUNAWAN, S.Sos, MM
NIP. 19720502200212 1 009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
IKHTISAR EKSEKUTIF	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.1.1 Gambaran Umum Organisasi (Profil Perangkat Daerah	1
1.1.2 Dasar Hukum Terbentuknya Organisasi	2
1.1.3 Tujuan Terbentuknya Organisasi	2
1.1.4 Aspek Strategis Organisasi	4
1.1.5 Permasalahan Utama (<i>Strategic Issued</i>) Yang Sedang Dihadapi Organisasi	6
1.1.6 Potensi Organisasi	10
1.1.6.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Terakhir, Golongan/ /Pangkat, Esselon dan Diklat Yang Telah Diikuti	10
1.1.6.2 Jumlah Aset Yang Digunakan dan Yang Tidak Digunakan Berdasarkan Tahun Pengadaan	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	16
2.1. Perencanaan Kinerja Tahun 2025	16
2.1.1. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	20
2.1.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Program dan Anggaran Murni dan Perubahan	20
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2025	24
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	24
A. Uraian Pencapaian Kinerja IKU, IKD dan IKK Tujuan Tingkat Kota	29



a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini (2025)	29
b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini (2025) dengan tahun lalu (2024) dan beberapa tahun terakhir (2023).....	32
c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini (2025) dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi	35
d. Membandingkan realisasi kinerja PK Tahun 2025 dengan standar nasional (jika ada); Bila tidak ada diberi penjelasan bahwa data tidak ada pembandingan di prov/nasional	36
e. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan, peningkatan/ penurunan, hambatan/permasalahan kinerja serta perbaikan/solusi dari permasalahan yang telah dilakukan dan penyempurnaan kinerja kedepan.....	37
f. Analisis atas efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya...	40
g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).	41
B. Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis.....	42
a. Uraian Pencapaian Kinerja Sasaran IKU Tingkat SKPD	42
b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	43
c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;.....	45
d. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada); Bila tidak ada diberi penjelasan bahwa data tidak ada pembandingan di prov/nasional.	46

e. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada); Bila tidak ada diberi penjelasan bahwa data tidak ada pembandingan di prov/nasional.....	47
f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.....	49
g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	50
C. Uraian Pencapaian Perjanjian Kinerja Tingkat SKPD.....	51
a. Membandingkan antara target dan realisasi Perjanjian Kinerja (PK) Tingkat SKPD tahun ini (2025)	53
b. Membandingkan antara realisasi Perjanjian Kinerja (PK) serta capaian kinerja PK tahun ini (2025) dengan tahun lalu (2024) dan beberapa tahun terakhir (2023)	56
c. Membandingkan realisasi Perjanjian Kinerja (PK) sampai dengan tahun ini (2025) dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (Target Akhir Renstra Tahun 2029)	60
d. Membandingkan realisasi kinerja PK tahun 2025 dengan standar nasional (jika ada); Bila tidak ada diberi penjelasan bahwa data tidak ada pembandingan di prov/nasional.....	63
e. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan, peningkatan/penurunan, hambatan/permasalahan kinerja PK serta perbaikan/ solusi dari permasalahan yang telah dilakukan dan penyempurnaan kinerja kedepan.....	64
f. Analisis atas efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya..	65
g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian Perjanjian Kinerja.....	68
3.2. Capaian Prioritas Pembangunan Tahun 2025.....	70
3.3 Akuntabilitas Keuangan (Realisasi Anggaran diambil dari E-Monev)	75



BAB IV	PENUTUP	79
	4.1. Simpulan	81
	4.2. Saran	82

LAMPIRAN :

1. Formulir Perjanjian Kinerja OPD Tahun 2025
2. Formulir Pengukuran Kinerja Tahun 2025

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai SKPD Berdasarkan Jabatan, Pendidikan Terakhir, Golongan/Pangkat, Esselon dan Diklat yang telah diikuti	11
Tabel 1.2	Daftar Aset Dinas Ketenagakerjaan Per 31 Desember 2025	14
Tabel 2.1	Penyelarasan RPD 2024-2026 dan RPJMD 2025-2029 Tahun 2025	18
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025	21
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Perubahan Disnaker Tahun 2025.....	22
Tabel 3.1	Capaian Kinerja IKU OPD Tahun 2025	26
Tabel 3.2	Capaian Kinerja IKD Ketenagakerjaan Tahun 2025.....	30
Tabel 3.3	Capaian Kinerja IKK Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025	31
Tabel 3.4	Perbandingan TPT Kota Tangerang	36
Tabel 3.5	Perbandingan TPAK Kota Tangerang	36
Tabel 3.6	Penunjang Capaian IKU SKPD Tahun 2019-2025	51
Tabel 3.7	Realisasi Perjanjian Kinerja OPD Tahun 2025.....	52
Tabel 3.8	Realisasi Perjanjian Kinerja Perubahan OPD Tahun 2025.....	52
Tabel 3.9	Indikator Capaian Prioritas Pembangunan Tahun 2025.....	71
Tabel 3.10	Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Yang Mendukung Pencapaian PK OPD	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang	4
Gambar 3.1 Grafik Capaian Indikator Kinerja Tahun 2023-2025.....	33

IKHTISAR EKSEKUTIF

Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang selain dirancang untuk merespon isu strategis juga dirancang dengan memperhatikan dan menyelaraskan dengan Tujuan Pembangunan Daerah sebagai suatu Strategi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang yang tertuang dalam dokumen RPJP Tahun 2005-2025 adalah yaitu Meningkatkan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Adapun sasaran pokok Dinas Ketenagakerjaan yaitu Terwujudnya kesempatan kerja yang luas dan Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja.

Tujuan Jangka Menengah Pelayanan SKPD Tahun 2024-2026 yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu Jumlah Lowongan Kerja dan Tingkat Penempatan Tenaga Kerja. Pada tahun 2025, target indikator Jumlah Lowongan Kerja yaitu 20.000 dan realisasi sebesar 23.067 (capaian 115,36%). Target Indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja sebesar 83% dan realisasi sebesar 98,09%. Selanjutnya Sasaran Strategis yang ditetapkan yaitu (1) Terwujudnya Kesempatan Kerja Yang Luas dengan indikator Terlaksananya Bursa Kerja dan (2) Meningkatnya Kualitas Dan Daya Saing Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Terlaksananya Pelatihan Kerja.

Untuk mencapai target indikator Jumlah Lowongan Kerja, Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan Program Penempatan Tenaga Kerja dan kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja (Job Fair). Sedangkan untuk mencapai indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja, dilakukan melalui penempatan Job Fair, Bursa Kerja Khusus, Pemagangan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Balai Latihan Kerja, Penempatan Pekerja Disabilitas, dan Penempatan Pekerja ke Luar Negeri.

Untuk mencapai target indikator Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja, Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan Program Penempatan Tenaga Kerja dan kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja (*Job Fair*). Sedangkan untuk mencapai indikator Terlaksananya Pelatihan Kerja dilaksanakan melalui Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi pada BLK, dan Program Penempatan Tenaga Kerja kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja melalui SiPraja dan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Faktor penentu keberhasilan pencapaian target indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan merupakan kondisi dan variabel strategis yang memengaruhi tingkat ketercapaian sasaran kinerja sebagaimana ditetapkan dalam Renstra dan Perjanjian Kinerja. Faktor tersebut meliputi aspek internal organisasi maupun faktor eksternal di luar kewenangan perangkat daerah.

Secara internal, keberhasilan pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kesesuaian perencanaan program dan kegiatan dengan kebutuhan pasar kerja, kecukupan dan kualitas sumber daya manusia aparatur, ketersediaan anggaran, serta efektivitas tata kelola dan sistem pengendalian kinerja. Selain itu, pemanfaatan data dan sistem informasi ketenagakerjaan yang akurat dan mutakhir menjadi faktor penting dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based policy*).

Secara eksternal, capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kondisi perekonomian daerah dan nasional, dinamika dunia usaha dan dunia industri, kebijakan pemerintah pusat dan provinsi, serta tingkat partisipasi dan kolaborasi para pemangku kepentingan ketenagakerjaan. Faktor eksternal tersebut bersifat dinamis dan tidak sepenuhnya dapat dikendalikan, namun dapat diantisipasi melalui kebijakan adaptif dan penguatan koordinasi lintas sektor.

Kendala dalam pencapaian indikator kinerja jumlah lowongan kerja yaitu adanya gap lowongan yang tersedia dengan kompetensi pencari kerja, dan penempatan tenaga kerja antara lain belum optimalnya partisipasi perusahaan dalam penyampaian informasi lowongan kerja.

Kendala pelaksanaan bursa kerja aspek perencanaan, pelaksanaan, serta faktor eksternal di luar kewenangan Dinas Ketenagakerjaan. Kendala tersebut menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan melalui penguatan koordinasi dengan dunia usaha dan dunia industri, peningkatan kesiapan pencari kerja, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi.

Kendala dalam pelaksanaan pelatihan kerja perencanaan, pelaksanaan teknis, serta faktor eksternal. Kendala tersebut menjadi dasar bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan melalui penguatan perencanaan berbasis kebutuhan industri, peningkatan kualitas sarana prasarana dan instruktur, serta optimalisasi kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

1.1.1. Gambaran Umum Organisasi (Profil Perangkat Daerah)

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah, khususnya pada urusan ketenagakerjaan. Dinas ini dibentuk untuk melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang menyelenggarakan pelayanan publik, pembinaan, serta perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, yang meliputi peningkatan kompetensi tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja, serta pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Seluruh pelaksanaan tugas tersebut diarahkan untuk mendukung terciptanya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berperan sebagai fasilitator dan mediator antara pencari kerja, dunia usaha dan dunia industri, serta pemangku kepentingan ketenagakerjaan lainnya. Peran tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi, penyelenggaraan bursa kerja, pelayanan informasi pasar kerja, serta pembinaan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berorientasi pada peningkatan kualitas layanan publik dan pencapaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang, Rencana Strategis Perangkat Daerah, serta dokumen perencanaan dan penganggaran lainnya. Pelaksanaan tugas dan fungsi dinas dilaksanakan dengan mengedepankan

prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas guna mendukung terwujudnya pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan.

1.1.2. Dasar Hukum Terbentuknya Organisasi

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Tangerang. Selanjutnya mengenai Kedudukan Tugas, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang diatur berdasarkan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 32 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021.

Dinas Ketenagakerjaan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dinas mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Wali Kota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan di bidang ketenagakerjaan;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan bidang ketenagakerjaan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan;
4. Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan bidang ketenagakerjaan;
5. Pengelolaan UPT; dan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Wali Kota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

1.1.3. Tujuan Terbentuknya Organisasi

Dalam rangka mendukung pencapaian kinerja, Dinas Ketenagakerjaan didukung oleh struktur organisasi yang terdiri atas Sekretariat dan 3 (tiga) bidang teknis yaitu Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Hubungan

Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta UPT Pelatihan Kerja (BLK). Jumlah SDM yang dimiliki sebanyak 111 orang yang terdiri atas 38 PNS, 51 PPPK, dan 22 tenaga pendukung. Keberadaan SDM ini menjadi faktor penting dalam pelaksanaan program/kegiatan khususnya untuk memastikan target indikator kinerja tercapai secara efektif dan akuntabel.

Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang selain dirancang untuk merespon isu strategis juga dirancang dengan memperhatikan dan menyelaraskan dengan Tujuan Pembangunan Daerah sebagai suatu Strategi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang yang tertuang dalam dokumen RPJP Tahun 2005-2025 adalah yaitu Meningkatkan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Tujuan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Tujuan ini diarahkan untuk mendorong perluasan lapangan kerja, meningkatkan penyerapan tenaga kerja, serta mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan peran sektor ketenagakerjaan dalam pembangunan daerah.

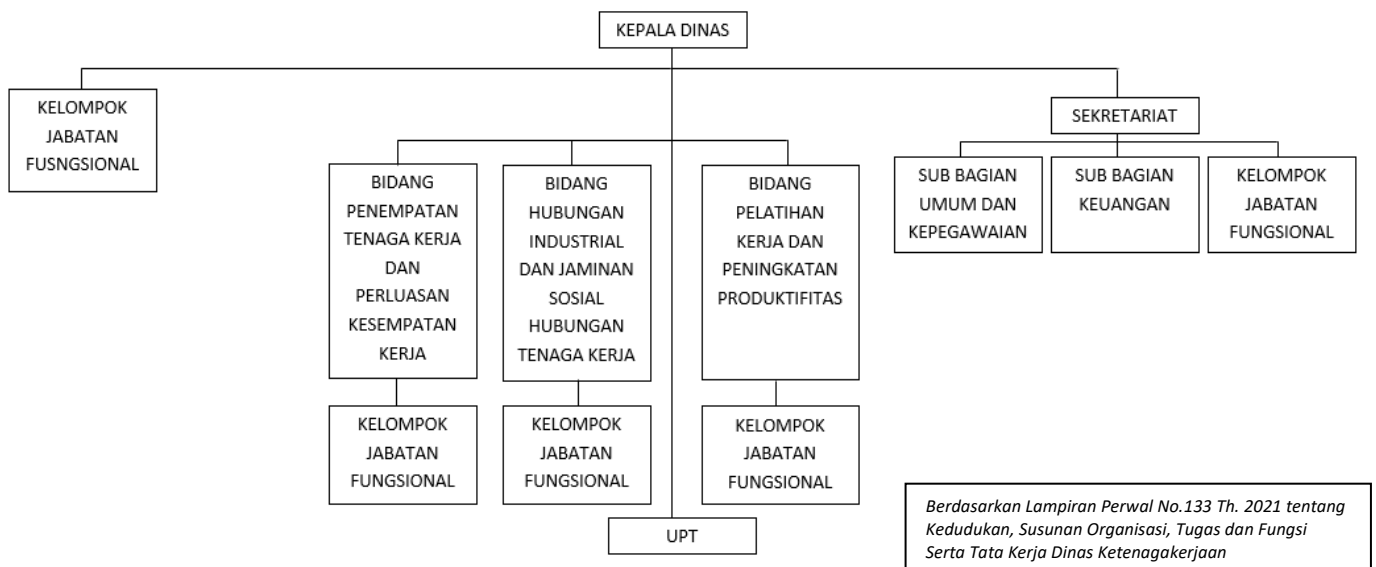
Untuk mengukur pencapaian tujuan tersebut, ditetapkan indikator tujuan yang terdiri atas Jumlah Lowongan Kerja dan Tingkat Penempatan Tenaga Kerja. Indikator Jumlah Lowongan Kerja digunakan untuk menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja yang difasilitasi melalui layanan ketenagakerjaan, termasuk kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Sementara itu, indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja mencerminkan efektivitas upaya penempatan tenaga kerja dalam menghubungkan pencari kerja dengan pemberi kerja.

Kedua indikator tersebut saling melengkapi dalam memberikan gambaran capaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Peningkatan jumlah lowongan kerja yang tersedia diharapkan dapat mendorong peningkatan tingkat penempatan tenaga kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penurunan tingkat pengangguran di daerah.

Susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berdasarkan Pasal 2 Peraturan Walikota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021 tentang

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, yang membawahkan:
 - a. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja,
- d. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
- e. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas,
- f. UPT, dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 1.1
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

1.1.4. Aspek Strategis Organisasi

Dinas Ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan Kota Tangerang melalui penyelenggaraan urusan tenaga kerja. Fokus strategis OPD diarahkan pada peningkatan kualitas

layanan publik, penguatan tata kelola, serta percepatan capaian indikator pembangunan daerah. Selaras dengan RPJMD Kota Tangerang, strategi Dinas Ketenagakerjaan difokuskan pada penguatan layanan ketenagakerjaan, peningkatan kompetensi pencari kerja, dan optimalisasi pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Hal ini menjadi krusial mengingat pelayanan pada urusan tenaga kerja berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat dan daya saing daerah.

Penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dilaksanakan secara terintegrasi dan selaras dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah, khususnya RPJMD Kota Tangerang, yang dijabarkan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah serta diturunkan secara tahunan melalui Rencana Kerja Perangkat Daerah dan RKPD. Keselarasan perencanaan tersebut menjadi dasar penetapan Tujuan dan Sasaran OPD beserta Indikator Kinerja Utama (IKU) yang berorientasi pada hasil (outcome).

Sejalan dengan tujuan OPD, yaitu meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja, Dinas Ketenagakerjaan menetapkan indikator tujuan berupa **Jumlah Lowongan Kerja** dan **Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja**. Indikator tersebut digunakan sebagai tolok ukur utama dalam menilai kinerja penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan serta kontribusinya terhadap penurunan tingkat pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dalam mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan Kota Tangerang, Dinas Ketenagakerjaan berperan strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif melalui peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif. Peran tersebut diwujudkan melalui penyediaan layanan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Layanan strategis yang diselenggarakan meliputi pelatihan kerja berbasis kompetensi, fasilitasi sertifikasi tenaga kerja, pelayanan informasi pasar kerja, pelaksanaan bursa kerja, penempatan tenaga kerja, serta pembinaan hubungan industrial. Seluruh layanan tersebut diarahkan secara langsung untuk mendukung pencapaian IKU tujuan dan indikator tujuan OPD.

Sebagai penguatan implementasi kebijakan, Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan Program Unggulan “**Gampang Kerja**” yang mengintegrasikan layanan pelatihan kerja, informasi lowongan kerja, bursa kerja, dan *job matching* secara terpadu. Program ini menjadi instrumen utama dalam meningkatkan efektivitas pencapaian indikator jumlah lowongan kerja dan tingkat penempatan tenaga kerja, sekaligus mempercepat terwujudnya sasaran pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tangerang.

Secara singkat, aspek strategis organisasi sebagai berikut :

- a. Peran Strategis Organisasi
- b. Keselarasan dengan RPJMD Kota Tangerang
- c. Fokus Strategi Pelayanan
- d. Penguatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
- e. Perluasan Kesempatan Kerja dan Optimalisasi Penempatan Tenaga Kerja
- f. Penguatan Hubungan Industrial Yang Harmonis

1.1.5. Permasalahan Utama (*Strategic Issued*) Yang Sedang Dihadapi Organisasi

• Isu Strategis

Mengacu pada Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025, dalam pelaksanaan urusan tenaga kerja, Dinas Ketenagakerjaan menghadapi sejumlah isu strategis yang berpengaruh terhadap pencapaian target kinerja. Isu strategis tersebut antara lain: **(1) Peningkatan Kesempatan Kerja**. Isu ini menjadi pemicu dalam penyelenggaraan bursa kerja (*job fair*) baik *online* maupun *offline* terus ditingkatkan baik dari kuantitas maupun kualitas. Selain itu dilaksanakan pula kegiatan sosialisasi peluang kerja keluar negeri dan pemagangan dalam negeri; **(2) Peningkatan Kompetensi Dan Daya Saing Tenaga Kerja**, penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi, dan pelatihan berbasis kewirausahaan terus ditingkatkan dengan menyesuaikan kurikulum pelatihan sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar dan teknologi yang berkembang serta peluang kerja di luar negeri. Akreditasi BLK dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas dan standar pelayanan BLK. Pembinaan LPK dalam rangka meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, serta Pembinaan Bursa Kerja Khusus baik

di SKM maupun di Perguruan Tinggi melalui program Pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, **(3) Perlindungan Tenaga Kerja**, dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, **(4) Perlindungan Tenaga Kerja**, dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pelaksanaan isu strategis urusan ketenagakerjaan berdampak pada meningkatnya akses dan kesempatan kerja melalui optimalisasi bursa kerja daring dan luring, sosialisasi pemagangan, serta penempatan kerja dalam dan luar negeri yang mendorong peningkatan jumlah lowongan dan tingkat penempatan tenaga kerja. Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan, akreditasi BLK, pembinaan LPK, serta penguatan Bursa Kerja Khusus menghasilkan tenaga kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, sehingga meningkatkan produktivitas dan peluang kerja. Di sisi lain, penguatan perlindungan tenaga kerja mendorong terpenuhinya hak-hak pekerja dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis, yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap penurunan pengangguran, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan penguatan daya saing daerah.

Keterbatasan pagu anggaran, kompetensi sumber daya manusia, sarana dan prasarana pelatihan belum sepenuhnya mampu mengimbangi dinamika kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Selain itu, ketersediaan dan akurasi data pasar kerja yang belum sepenuhnya terintegrasi membatasi efektivitas perencanaan dan penempatan tenaga kerja. Di sisi lain, partisipasi dan komitmen dunia usaha dalam penyediaan lowongan kerja, pemagangan, dan penyerapan lulusan pelatihan masih bervariasi, sehingga memerlukan penguatan kolaborasi lintas sektor untuk mendukung pencapaian target kinerja secara berkelanjutan.

yang menghambat percepatan penurunan tingkat pengangguran, efektivitas layanan ketenagakerjaan, serta kontribusi OPD terhadap pencapaian target pembangunan daerah dan visi misi Kota Tangerang.

Kondisi tersebut perlu ditangani melalui penguatan perencanaan, peningkatan kolaborasi lintas perangkat daerah, serta optimalisasi sumber daya agar kinerja OPD dapat tercapai sesuai target.

• Akar Masalah

Pemetaan urusan ketenagakerjaan menunjukkan terdapat dua akar masalah, yaitu **Perluasan Kesempatan Kerja dan Kesempatan Berusaha yang Inklusif Belum Optimal** dan **Kualitas Tenaga Kerja Belum Optimal**. Kedua akar masalah tersebut saling berkaitan dan berpengaruh langsung terhadap capaian kinerja ketenagakerjaan daerah.

Belum optimalnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha yang inklusif tercermin dari keterbatasan penciptaan lapangan kerja baru dan pengembangan kewirausahaan yang belum sepenuhnya mampu menyerap pertumbuhan angkatan kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh keterbatasan keterlibatan dunia usaha, akses permodalan dan pendampingan usaha, serta belum terintegrasinya secara optimal layanan pelatihan, penempatan kerja, dan kewirausahaan.

Sementara itu, belum optimalnya kualitas tenaga kerja ditandai oleh masih adanya kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Relevansi pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, dan pengalaman kerja yang belum merata menyebabkan daya saing tenaga kerja masih terbatas dan berdampak pada rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja.

• Masalah

Sebagai dampak dari kedua akar masalah tersebut, permasalahan yang muncul adalah **Produktivitas Tenaga Kerja Dan Kewirausahaan Yang Belum Optimal**. Produktivitas yang rendah mencerminkan belum maksimalnya pemanfaatan kompetensi tenaga kerja, sedangkan kewirausahaan yang belum

berkembang secara signifikan membatasi penciptaan lapangan kerja baru secara mandiri.

Kondisi tersebut berimplikasi pada belum optimalnya pencapaian tujuan peningkatan kesempatan kerja dan kesejahteraan masyarakat, sehingga diperlukan intervensi kebijakan yang terintegrasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja dan berusaha, serta memperkuat produktivitas dan kewirausahaan secara berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan menghadapi sejumlah isu strategis yang berpengaruh terhadap pencapaian target kinerja.

- **Masalah Pokok**

Berdasarkan akar masalah dan masalah yang telah dipetakan diatas, maka masalah pokok yang dapat disimpulkan yaitu Kesempatan kerja yang tersedia belum mampu dimanfaatkan secara optimal karena kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta kewirausahaan masih terbatas.

Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya pencapaian **Indikator Kinerja Utama (IKU)** Dinas Ketenagakerjaan, khususnya indikator **Jumlah Lowongan Kerja** dan **Tingkat Penempatan Tenaga Kerja**. Kesenjangan kompetensi antara tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri menyebabkan proses penempatan kerja belum sepenuhnya efektif, sementara produktivitas dan jiwa kewirausahaan yang belum optimal membatasi penciptaan lapangan kerja baru.

Sebagai respon terhadap permasalahan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan **program unggulan “Gampang Kerja”** yang mengintegrasikan layanan pelatihan kerja berbasis kompetensi, fasilitasi sertifikasi, informasi pasar kerja, bursa kerja, serta job matching antara pencari kerja dan pemberi kerja. Program ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, memperluas akses terhadap kesempatan kerja dan berusaha, serta mendorong peningkatan capaian IKU secara berkelanjutan. Melalui pendekatan terpadu

tersebut, diharapkan kesempatan kerja yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih optimal, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan daerah.

1.1.6. Potensi Organisasi

1.1.6.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan, Pendidikan terakhir, Golongan/Pangkat, Eselon

Potensi organisasi merupakan kombinasi dari berbagai faktor obyektif dan subyektif yang memastikan pelaksanaan tugas yang ditetapkan dan strukturnya yang agak kompleks ditentukan tidak hanya oleh profesionalisme manajemen yang tinggi, tetapi juga oleh kombinasi dari berbagai faktor organisasi. Potensi organisasi harus dipertimbangkan sebagai komponen strategis dari potensi keseluruhannya berdasarkan penggunaan metode modern manajemen, termasuk target program dan pendekatan sistem. Potensi organisasi yang terdapat pada Dinas Ketenagakerjaan merupakan sumber daya utama (sumber daya manusia) meliputi meliputi jumlah pegawai, kualifikasi pegawai (ASN/PPPK/Non ASN), dan kompetensi SDM.

Dukungan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola suatu organisasi atau lembaga agar dapat berjalan secara optimal merupakan hal yang sangat diperlukan. Baik atau buruknya kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh tugas dan fungsinya masing - masing. Sebagai salah satu perangkat kerja Kota Tangerang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang didukung oleh sejumlah personil atau pegawai yang mengemban tugas dan fungsi dalam bidang ketenagakerjaan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Jabatan, Pendidikan Terakhir, Golongan/Pangkat, Esselon dan Diklat yang telah diikuti

NAMA JABATAN	STATUS JABATAN		KUALIFIKASI PENDIDIKAN (TERAKHIR)										GOLONGAN/PANGKAT								PENDIDIKAN PELATIHAN STRUKTURAL			
	ISI	KOS ONG	SD	SLTP	SLTA	D1	D2	D3	S1/D4	S2	S3	JML	TDK ADA	V	VII	IX	I	II	III	IV	PIM I	PIM II	PIM III	PIM IV
Kepala Dinas	1										1	1								1			1	1
Sekretaris Dinas	1									1	1	1								1			2	3
Kepala Bidang	3								1	2	3								2	1			1	3
Kepala Sub Bagian	2								1	1	2								2					2
Ketua Tim Kerja	10							1	5	4	10								9	1			2	4
Kepala UPTD BLK	1							1			1								1					1
Kasubag TU UPT BLK	1									1	1									1				
Fungsional Tertentu	5							1	2	2	5							1	3	1				
Fungsional Umum	14				4				9	1	14							1	13					
P3K Penuh Waktu	9				1			2	6		9		4	2	3									
P3K Paruh Waktu	42			12	23			1	6		42	42												
Total	89	0	0	12	28			6	30	12	1	89	42	4	2	3		2	30	6			6	12

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan, 31 Desember 2025

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan. Jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan per Desember 2025 adalah sebanyak 95 orang yang terdiri dari 38 Orang ASN dan 56 Orang Non ASN.

Adapun komposisi pegawai ASN dan Non ASN berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan yang memadai. Kondisi ini di tunjukan dengan banyaknya pegawai yang memiliki bekal pendidikan Strata Satu (SI), Strata Dua (S2) dan Strata Tiga (S3).

Sedangkan komposisi pegawai ASN berdasarkan golongan terdiri dari Golongan II sebanyak 2 Orang atau 2,25%, Golongan III sebanyak 30 Orang atau 33,71% dan Golongan IV sebanyak 6 Orang atau 6,74%. Adapun P3K Golongan V sebanyak 4 orang atau 4,94%, Golongan VII sebanyak 2 orang atau 2,24% dan Golongan XI sebanyak 3 orang atau 3,37%, serta Non Golongan sebanyak 42 orang atau 47,19%.

Penambahan jumlah pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yaitu pegawai P3K Penuh Waktu sebanyak 6 orang dan P3K Paruh Waktu sebanyak 42 orang yang terdiri dari Tenaga Administrasi, Tenaga Kebersihan dan Tenaga Pengamanan.

Selain itu, sumber daya lain yang menunjang unsur keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tujuan organisasi, yaitu :

a. Sarana dan Prasarana.

Sarana dan Prasarana unsur penunjang pelaksanaan tujuan organisasi.

b. Balai Latihan Kerja (BLK) Pemerintah

Pemerintah Kota Tangerang melalui Dinas Ketenagakerjaan memiliki BLK yang tersebar di empat wilayah dengan menjalankan program pelatihan kerja berbasis kompetensi.

c. LKS Bipartit/LKS Tripartit.

Lembaga Kerja Sama Bipartit merupakan sarana hubungan industrial yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan perusahaan. Sedangkan Lembaga kerja sama Tripartit adalah forum

komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.

d. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta

Lembaga ini memberikan pelatihan sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan oleh masyarakat. LPK memiliki perhatian khusus dari pemerintah sehingga pendirian perusahaannya membutuhkan izin dari pemerintah.

e. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Perusahaan

Lembaga ini berada di perusahaan yang digunakan untuk meningkatkan *skill* karyawan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan karyawan.

f. Bursa Kerja Khusus (BKK)

BKK adalah sebuah lembaga yang dibentuk di SMK baik Negeri maupun Swasta sebagai unit pelaksana yang melayani dan memberikan informasi lowongan pekerjaan, pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja. BKK merupakan mitra dari Dinas Ketenagakerjaan.

g. Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri Daerah (FKLPID)

Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri Daerah (FKLPI Daerah) merupakan wadah komunikasi yang berkaitan dengan sinkronisasi program pelatihan dengan kebutuhan industri serta menumbuhkan kepercayaan kepada pihak industri bahwa BLK merupakan lembaga yang tepat untuk penyiapan tenaga kerja industri.

h. Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) Tingkat Kota Tangerang

Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) adalah wadah Tunggal koordinasi para pemangku kepentingan penyelenggara Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi di daerah.

1.1.6.2. Jumlah Asset Yang Digunakan Dan Yang Tidak Digunakan Berdasarkan Tahun Pengadaan

Untuk menunjang aktifitas pegawai Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya perlu didukung sarana dan prasarana yang memadai. Berikut ini disajikan data aset yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan:

Tabel 1.2
Laporan Barang Milik Daerah Dinas Ketenagakerjaan
Tahun Anggaran 2025

No	Aset SKPD	Satuan	Kondisi			Tahun Perolehan	Nilai Rupiah
			Baik	Sedang	Rusak		
1	TANAH	unit	3			2003-2023	6.527.951.630,00
2	PERALATAN DAN MESIN		1553				12.896.083.682,85
	a Alat - alat Besar	unit	6			2012 - 2025	241.104.600,00
	b Alat besar darat	unit	1			2025	5.641.600,00
	c Alat bantu	unit	5			2025	235.463.000,00
	d Alat angkutan	unit	54			2008 - 2025	2.833.314.273,40
	e Alat angkutan darat bermotor	unit	43			2008 - 2025	2.774.016.773,40
	f Alat angkutan darat tak bermotor	unit	11			2025	59.297.500,00
	g Alat - alat Bengkel dan alat Ukur	unit	112			2009 - 2025	1.506.878.132,65
	h Alat bengkel bermesin	unit	75			2025	1.260.001.235,21
	i Alat bengkel tak bermesin	unit	29			2025	217.964.726,94
	j Alat ukur	unit	8			2025	28.912.170,50
	k Alat pertanian	unit	3			2006 - 2025	16.700.000,00
	l Alat pengolahan	unit	3			2025	16.700.000,00
	m Alat - alat Kantor dan Rumah tangga	unit	941			2012 - 2025	3.660.737.388,34
	n Alat kantor	unit	192			2012 - 2025	825.616.339,65
	o Alat rumah tangga	unit	591			2012 - 2025	2.489.207.354,47
	p Meja dan kursi kerja/rapat pejabat	unit	158			2025	345.913.694,22
	q Alat studio, komunikasi dan pemancar	unit	76			2012 - 2025	420.045.729,31
	r Alat studio	unit	65			2025	381.083.057,60
	s Alat komunikasi	unit	11			2025	38.962.671,71
	t Alat kedokteran						
	u Alat laboratorium	unit	2				44.400.000,00
	v Unit alat laboratorium	unit	2				44.400.000,00
	w Alat - alat Keamanan						
	x Komputer	unit	347			2011 - 2025	4.010.434.650,45
	y Komputer unit	unit	255			2025	3.745.644.503,00
	z Peralatan komputer	unit	92			2025	264.790.147,45
	aa Alat Keselamatan Kerja	unit	2			2025	22.400.000,00
	Alat SAR	unit	2			2025	22.400.000,00
	ab Alat Peraga	unit	9			2020	129.913.908,70
	Alat peraga pelatihan dan percontohan	unit	9			2020	129.913.908,70
	ac Peralatan Proses/Produksi	unit	1			2025	10.155.000,00
	ad Unit peralatan proses/produksi	unit	1				
3	GEDUNG DAN BANGUNAN		16				17.294.800.311,89
	a Bangunan Gedung	unit	13			2003 -2025	16.955.064.734,36
	b Bangunan gedung tempat kerja	unit	13			2003 -2025	16.955.064.734,36
	c Bangunan Monumen	-					
	Tugu titik kontrol/pasti	unit	3				339.735.577,53
	Tugu/tanda batas	unit	3				339.735.577,53

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjlP)
Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025

No	Aset SKPD	Satuan	Kondisi			Tahun Perolehan	Nilai Rupiah
			Baik	Sedang	Rusak		
4	JALAN, IRIGASI DAN JEMBATAN						
	a. Jalan dan Jembatan	-					
	b. Bangunan Air/Irigasi	-					
	c. Instalasi	-					
	d. Jaringan	-					
5	ASET TETAP LAINNYA						
	a. Buku Perpustakaan	-					
	b. Barang Bercorak Kesenian/Kebudayaan	-					
	c. Hewan	-					
6	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan						
	ASET LAINNYA						
7.	ASET TIDAK BERWUJUD		3				
	a Aset Tak berwujud	unit	3			2007 - 2025	157.060.000,00
8.	ASET LAIN-LAIN		12				
	a Aset lain	unit	12			2007 - 2025	353.647.246,58
9	BELANJA BARANG DAN JASA						
	a. Belanja Barang Pakai Habis	Unit	Baik			2025	1.186.500,00
TOTAL							37.229.542.871,32

Sumber data : aplikasi SIAPBMD Tahun 2025

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Perencanaan Kinerja Tahun 2025

2.1.1. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Dalam rangka mendukung pencapaian Visi Kota Tangerang “**Kota Tangerang yang Kolaboratif, Maju, Berkelanjutan, Sejahtera, dan Berakhlakul Karimah**”, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berperan strategis dalam mengintervensi **Misi ke-2**, yaitu **Meningkatkan Perekonomian yang Maju dan Berkeadilan**. Kontribusi Disnaker secara langsung diarahkan pada pencapaian **Tujuan 2.1 Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif**, khususnya melalui **Sasaran 2.1.1 Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Berusaha**, yang merupakan sasaran pembangunan pada tingkat kota sebagaimana ditetapkan dalam RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025–2029.

Sebagai perangkat daerah yang memiliki mandat urusan ketenagakerjaan, Disnaker Kota Tangerang melaksanakan intervensi melalui program dan kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta pengembangan kewirausahaan. Capaian sasaran tersebut diukur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Tingkat Kota yaitu **Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja**, yang didukung oleh IKU perangkat daerah, antara lain indikator terkait penempatan tenaga kerja, tingkat serapan lulusan pelatihan, serta peningkatan kompetensi tenaga kerja. Seluruh intervensi tersebut dilaksanakan secara terintegrasi dengan dokumen RPJMD, Renstra Perangkat Daerah, Renja, dan RKPD, serta diperkuat melalui program unggulan “Gampang Kerja” sebagai instrumen strategis untuk mendekatkan layanan ketenagakerjaan kepada masyarakat dan dunia usaha.

Pada tahun 2025 yang merupakan transisi RPD 2024-2026 dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan 2024-2026, Perjanjian Kinerja (PK) OPD Tahun 2025, Dinas Ketenagakerjaan menggunakan IKU OPD yaitu Jumlah Lowongan Kerja, Tingkat Penempatan Tenaga Kerja, Terlaksananya Bursa Kerja dan Terlaksananya Pelatihan Kerja.

Perjanjian Kinerja (PK) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang pada tingkat SKPD disusun sebagai bentuk komitmen kinerja antara Kepala Perangkat Daerah

dengan Kepala Daerah dalam rangka mewujudkan sasaran pembangunan daerah. Penetapan PK Tahun berjalan berpedoman pada Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024–2026 sebagai dokumen perencanaan transisi, sekaligus memperhatikan arah kebijakan dan prioritas pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Tahun 2025–2029.

Indikator dan target kinerja yang tertuang dalam PK pada periode transisi tersebut merupakan penjabaran dari sasaran strategis perangkat daerah yang mendukung Misi ke-2 RPJMD, khususnya pada sasaran peningkatan kesempatan kerja dan berusaha. Dalam pelaksanaannya, sebagian indikator PK masih merepresentasikan kesinambungan kinerja (*continuity*) dari Renstra 2024–2026, terutama indikator yang bersifat outcome dan layanan utama ketenagakerjaan, sementara sebagian lainnya mulai diselaraskan dan disempurnakan sebagai bentuk kebaruan (*renewal*) sesuai dengan arah kebijakan, tujuan, dan sasaran dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029.

Penyesuaian PK menuju Renstra 2025–2029 dilakukan melalui penguatan keterkaitan antara sasaran strategis perangkat daerah, Indikator Kinerja Utama (IKU), serta program unggulan daerah, sehingga target kinerja yang ditetapkan tetap relevan, terukur, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, PK tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengendalian dan evaluasi kinerja tahunan, tetapi juga sebagai jembatan kesinambungan perencanaan antara periode Renstra lama dan Renstra baru dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan Kota Tangerang secara berkelanjutan.

Penyelarasan perencanaan kinerja Dinas Ketenagakerjaan dilakukan untuk menjamin kesinambungan arah pembangunan daerah dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024–2026 menuju Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Tahun 2025–2029. Penyelarasan ini memastikan bahwa tujuan, sasaran, indikator, dan target kinerja tetap konsisten meskipun terjadi perubahan kerangka perencanaan jangka menengah.

Table 2.1
Table Penyelarasan RPD 2024-2026 dan RPJMD 2025-2029
Tahun 2025

Renstra Tahun 2024-2026			Renstra Tahun 2025-2029		
Tujuan/ Sasaran	Indikator - Definisi Operasional	Target	Tujuan/ Sasaran	Indikator - Definisi Operasional	Target
Meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha			Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif		
	Jumlah Lowongan Kerja ---- <i>Jumlah lowongan kerja yang tersedia pada tahun n</i>	20.000		Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja ---- <i>Jumlah Tenaga Kerja Yang Diserap pada Tahun n dibagi dengan Jumlah Tenaga Kerja Terdaftar pada Tahun n dikali seratus persen</i>	83 %
	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPKK) ---- <i>Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada tahun n dibagi Jumlah tenaga kerja yang terdaftar pada tahun n dikali seratus persen</i>	83 %		Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja --- <i>Jumlah lowongan kerja tingkat Kota yang tersedia pada tahun n dibagi dengan jumlah pencari kerja pada tahun n.</i>	100%
	Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair) ---- <i>Jumlah kegiatan Job Fair yang dilaksanakan pada tahun n</i>	12 kegiatan		Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi ---- <i>Jumlah tenaga kerja terlatih yang bersertifikat kompetensi dibagi dengan jumlah peserta pelatihan kompetensi pada tahun n</i>	100%
	Terlaksananya pelatihan kerja ---- <i>Jumlah pencari kerja yang mengikuti pelatihan pada tahun n</i>	935 orang		Prosentase Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola Yang Layak ---- <i>Jumlah perusahaan yang memiliki PP/PKB, LKS</i>	81%



				<i>Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan dibagi dengan jumlah perusahaan pada tahun n</i>	
				Nilai Kepuasan Pegawai Terhadap Layanan Sekretariat	100%

Sumber : Dokumen Renstra 2024-2026 dan Renstra 2025-2029

Dalam Renstra Tahun 2024–2026, Dinas Ketenagakerjaan mengusung tujuan meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha, yang diukur melalui indikator (1) Jumlah Lowongan Kerja dengan target 20.000 lowongan, (2) Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPK) sebesar 84 persen, (3) Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja/Job Fair sebanyak 12 kegiatan dan (4) Terlaksananya Pelatihan Kerja sebanyak 935 orang.

Indikator tersebut menitikberatkan pada aspek ketersediaan peluang kerja serta efektivitas layanan penempatan tenaga kerja.

Selanjutnya, pada RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025–2029, tujuan pembangunan daerah diarahkan pada terwujudnya kinerja ekonomi yang inklusif, dengan indikator kinerja (1) Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja sebesar 88 persen, (2) Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja sebesar 100%, (3) Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi sebesar 100%, (4) Prosentase Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola Yang Layak sebesar 81% dan (5) Nilai Kepuasan Pegawai Terhadap Layanan Sekretariat sebesar 100%.

Perubahan ini mencerminkan penajaman orientasi kebijakan dari pendekatan output menuju outcome yang lebih komprehensif, dengan fokus pada dampak nyata terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat.

Secara substantif, indikator Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja pada RPJMD 2025–2029 merupakan penguatan dan perluasan dari indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja pada RPD 2024–2026. Penyelarasan ini menunjukkan kesinambungan kebijakan ketenagakerjaan, di mana upaya penyediaan lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja tetap menjadi fondasi utama dalam mendukung pencapaian ekonomi daerah yang inklusif dan berdaya saing.

2.1.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Program dan Anggaran Murni dan Perubahan

Perjanjian Kinerja Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 disusun sebagai tindak lanjut atas perubahan regulasi dan kebijakan pembangunan daerah serta penetapan program unggulan daerah di bidang ketenagakerjaan. Perubahan ini bertujuan untuk memastikan keselarasan antara target kinerja perangkat daerah dengan arah pembangunan sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Tahun 2025–2029.

Dari aspek regulasi, Perjanjian Kinerja Perubahan disusun seiring dengan ditetapkannya RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025–2029, yang menggantikan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024–2026 sebagai dokumen perencanaan transisi. Penetapan RPJMD tersebut berdampak pada penyesuaian tujuan, sasaran, indikator, dan target kinerja Dinas Ketenagakerjaan agar selaras dengan visi, misi, serta sasaran pembangunan daerah jangka menengah.

Dari aspek kebijakan, Pemerintah Kota Tangerang menetapkan penajaman arah pembangunan pada penguatan ekonomi yang inklusif melalui peningkatan penyerapan tenaga kerja. Kebijakan ini mendorong perubahan indikator kinerja dari yang semula berorientasi pada output layanan ketenagakerjaan menjadi indikator outcome yang mengukur dampak nyata terhadap kesempatan kerja dan kesejahteraan masyarakat.

Sementara itu, dari aspek program unggulan daerah, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 diselaraskan dengan pelaksanaan program *Gampang Kerja* sebagai upaya percepatan penyerapan tenaga kerja, peningkatan kompetensi pencari kerja, serta penguatan layanan penempatan tenaga kerja. Program unggulan tersebut menjadi instrumen utama dalam mendukung pencapaian indikator kinerja ketenagakerjaan yang telah disesuaikan.

Dengan mempertimbangkan perubahan regulasi, kebijakan, dan program unggulan tersebut, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 menjadi dasar pelaksanaan pengendalian, pemantauan, dan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan

selama Tahun 2025. Capaian kinerja atas perjanjian kinerja perubahan ini selanjutnya dilaporkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjiP) Tahun 2025 sebagai bentuk akuntabilitas kepada pimpinan daerah dan masyarakat.

Table 2.2
Tabel Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan
Tahun 2025

Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1. Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Jumlah Lowongan Kerja	Lowongan	20.000
	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	Persen	83,00
1.1 Terwujudnya kesempatan kerja yang luas	Terlaksananya Birsa Kerja (Job Fair)	Kegiatan	12
1.2 Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja	Terlaksananya Pelatihan Kerja	Orang	935

No	Program	Anggaran
1	Perencanaan Tenaga Kerja	126.155.600
2	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.217.861.700
3	Penempatan Tenaga Kerja	2.250.209.500
4	Hubungan Industrial	1.261.966.800
5.	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	20.073.754.278
Jumlah		27.929.947.878

Sumber Data : Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Table 2.3
Tabel Perjanjian Kinerja Perubahan Dinas Ketenagakerjaan
Tahun 2025

Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan kewirausahaan	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	Persen	83,00
1.1 Meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha	Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja	Persen	100
1.2 Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kerja yang Kompeten	Persentase Tenaga Kerja Terlatih yang Bersertifikat Kompetensi	Persen	99,30
1.3 Meningkatnya Penerapan Tata Kelola Kerja yang Layak di Perusahaan	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola yang Layak	Persen	79,98

No	Program	Indikator Kinerja	Target	Anggaran
1	Perencanaan Tenaga Kerja	Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja	100%	104.435.000,00
2	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Terlatih yang Bersertifikat Kompetensi	93,30%	8.462.848.728,32
3	Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan	87,00%	2.327.520.559,00
4	Hubungan Industrial	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	70,73%	1.250.837.200,00
5	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	1. Meningkatnya Kualitas Dan Produktivitas Kinerja Pegawai 2. Meningkatnya Ketepatan Penyusunan	100%	21.271.429.122,00



No	Program	Indikator Kinerja	Target	Anggaran
		Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan Keuangan Perangkat Daerah		
Jumlah				33.417.071.209,32

Sumber Data : Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2025

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025 merupakan hasil pelaksanaan Perjanjian Kinerja yang telah disesuaikan dengan arah kebijakan pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025–2029. Pelaksanaan kinerja tahun 2025 juga berada pada masa transisi perencanaan, sehingga capaian kinerja diarahkan untuk menjaga kesinambungan program sekaligus mendukung penajaman sasaran pembangunan daerah.

Secara umum, kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 difokuskan pada pencapaian tujuan **Meningkatnya Kesempatan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja**, yang selaras dengan sasaran pembangunan daerah yaitu **Terwujudnya Kinerja Ekonomi Yang Inklusif**. Pencapaian tujuan tersebut diukur melalui indikator kinerja utama berupa **Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja** serta indikator pendukung lainnya yang mencerminkan efektivitas layanan ketenagakerjaan.

Melalui pelaksanaan program pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, Dinas Ketenagakerjaan berupaya meningkatkan kompetensi dan daya saing pencari kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Program penempatan tenaga kerja dan penyediaan informasi lowongan kerja dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memperluas akses masyarakat terhadap kesempatan kerja, termasuk melalui pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan dan pelaksanaan bursa kerja.

Selain itu, upaya peningkatan kualitas hubungan industrial dan perluasan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan turut mendukung stabilitas ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja. Pelaksanaan program unggulan daerah Gampang Kerja menjadi instrumen strategis dalam mempercepat penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan keterhubungan antara pencari kerja, dunia usaha, dan lembaga pelatihan.

Secara keseluruhan, capaian kinerja organisasi Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 menunjukkan kontribusi positif dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan. Meskipun masih dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti dinamika pasar kerja dan keterbatasan sumber daya, kinerja organisasi tetap diarahkan pada peningkatan kualitas layanan, penguatan tata kelola, serta pencapaian hasil yang berdampak langsung bagi masyarakat. Capaian tersebut menjadi dasar untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pada tahun-tahun selanjutnya.

Table 3.1
Table Capaian Kinerja IKU OPD

RENSTRA 2024-2026							RENSTRA 2025 - 2029					
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				Target	Realisasi	%	Target Akhir Renstra (2030)	% Capaian Terhadap Akhir Tahun Renstra	PK OPD
			2023	2024	2025		2025	2025				
					TW 3	TW 4						
Tujuan Kota : Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja												
	Jumlah Lowongan Kerja	Orang	26.869	27.695		23.067	20.000	23.067	115,36	25.000	92,27	✓
	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK)	Persen	-	98,62	98,85	99,25	83,00	99,25	119,59	88,00	112,78	✓
Sasaran SKPD : Terwujudnya kesempatan kerja yang luas	Terlaksana nya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair)	Kegiatan	12	12	9	12	12	12	100	100	100	✓
Sasaran SKPD : Meningkatnya kualitas daya saing produktivitas tenaga kerja	Terlaksana nya pelatihan kerja	Orang	1.389	1.931	1.266	1.929	935	1.929	206,31	380	507,63	✓
Tujuan Kota : Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja	Persen	-	-	94,22	99,26	83,00	99,26	119,60	88,00	135,90	✓

RENSTRA 2024-2026							RENSTRA 2025 - 2029					
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				Target	Realisasi	%	Target Akhir Renstra (2030)	% Capaian Terhadap Akhir Tahun Renstra	PK OPD
			2023	2024	2025		2025	2025				
					TW 3	TW 4						
Tujuan SKPD : Meningkatnya produktivitas kerja dan kewirausahaan	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja	Persen	-	-	94,22	99,26	83,00	99,26	119,60	88,00	135,90	✓
Sasaran SKPD : Meningkatnya Kesempatan Kerja Dan Berusaha	Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja	Persen	-	-	87,02	115,34	100	115,34	115,34	100	115,34	✓
Sasaran SKPD : Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kerja Yang Kompeten	Persentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi	Persen	-	-	57,27	99,54	99,30	99,54	100,24	100	100,24	✓
Sasaran SKPD : Meningkatnya Penerapan Tata Kelola Kerja Yang Layak di Perusahaan	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persen	-	-	-	96,16	79,98	96,16	120,23	85,00	141,48	✓
Sasaran SKPD : Meningkatnya Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah	Nilai kepuasan pegawai terhadap layanan Kesekretariatan	Persen	-	-	75,00	100	100	100	100	100	100	✓

Sumber data: Dinas Ketenagakerjaan



Tujuan dan sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan pada periode RPD–Renstra Tahun 2024–2026 pada prinsipnya merupakan kelanjutan dan penguatan dari kebijakan ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan sebelumnya, serta menjadi fondasi bagi perumusan tujuan dan sasaran pada RPJMD–Renstra Tahun 2025–2029. Dengan demikian, tujuan dan sasaran pada RPJMD 2025–2029 bukan merupakan tujuan baru, melainkan penajaman dan peningkatan kualitas capaian dari periode sebelumnya.

Pada Renstra Tahun 2024–2026, Dinas Ketenagakerjaan menetapkan tujuan strategis meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha, yang diukur melalui indikator Jumlah Lowongan Kerja dan Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK). Capaian indikator tersebut menunjukkan kinerja yang konsisten dan melampaui target tahunan, yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, serta penguatan layanan ketenagakerjaan.

Memasuki periode Renstra Tahun 2025–2029, tujuan dan sasaran OPD diarahkan untuk mendukung sasaran pembangunan daerah yang lebih luas, yaitu terwujudnya kinerja ekonomi yang inklusif. Penajaman ini dilakukan dengan menggeser fokus indikator dari aspek output dan intermediate outcome menuju outcome yang lebih komprehensif, yaitu penyerapan tenaga kerja. Meskipun terjadi perubahan nomenklatur tujuan dan indikator, substansi kebijakan dan arah intervensi tetap berkelanjutan.

Indikator Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja pada RPJMD 2025–2029 merupakan pengembangan dari indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja pada RPD 2024–2026, dengan cakupan pengukuran yang lebih luas terhadap dampak kebijakan ketenagakerjaan. Sementara itu, indikator Jumlah Lowongan Kerja tetap dipertahankan sebagai indikator pendukung yang berperan sebagai prasyarat utama dalam mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Dengan demikian, transisi tujuan dan sasaran OPD dari RPD 2024–2026 ke RPJMD 2025–2029 mencerminkan kesinambungan kebijakan yang disertai dengan penajaman arah dan peningkatan kualitas indikator kinerja. Penyesuaian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa kinerja Dinas Ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada pencapaian target layanan, tetapi juga memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan daya saing daerah.



A. URAIAN PENCAPAIAN KINERJA IKU, IKK dan IKD TUJUAN TINGKAT KOTA

a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini (2025);

Berdasarkan Tabel 3.1. Target kinerja tahun 2025 yang telah ditetapkan sesuai Renstra yang mengacu pada RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025–2029, capaian kinerja tujuan tingkat kota pada Tahun 2025 menunjukkan kualitas realisasi yang sangat baik dan melampaui target yang ditetapkan, khususnya pada Tujuan Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Tujuan Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif. Pada akhir Tahun 2025 (TW IV), indikator Jumlah Lowongan Kerja terealisasi sebesar 23.067 orang atau 115,36% dari target tahunan, sedangkan indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK) mencapai 99,25%, melampaui target 83,00% dengan capaian 119,59%. Capaian ini menegaskan efektivitas intervensi kebijakan ketenagakerjaan dalam memperluas kesempatan kerja dan mempercepat penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun.

Selanjutnya, indikator Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja sebagai proksi kinerja ekonomi inklusif juga menunjukkan capaian yang sangat optimal, yaitu 99,26% atau 119,60% dari target tahun 2025. Capaian tersebut mencerminkan bahwa aktivitas ekonomi dan pasar kerja di Kota Tangerang mampu menyerap tenaga kerja secara signifikan, sekaligus memperkuat kontribusi sektor ketenagakerjaan terhadap pencapaian sasaran pembangunan ekonomi daerah.

Capaian kinerja tersebut didukung oleh upaya nyata Dinas Ketenagakerjaan melalui pelaksanaan program dan kegiatan strategis, antara lain peningkatan intensitas Bursa Tenaga Kerja (Job Fair) secara daring dan luring, penguatan layanan informasi pasar kerja, optimalisasi job matching melalui platform digital ketenagakerjaan, serta penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Program unggulan daerah “Gampang Kerja” juga berperan signifikan dalam mempercepat akses pencari kerja terhadap peluang kerja yang tersedia, sehingga berkontribusi langsung terhadap capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) tujuan dan indikator tujuan tingkat kota.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan, antara lain keterbatasan kesesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan spesifik industri tertentu, dinamika kebutuhan tenaga kerja yang cepat berubah, serta keterbatasan daya

dukung sebagian pelaku usaha dalam menyerap tenaga kerja baru secara berkelanjutan. Kendala tersebut memerlukan penguatan kolaborasi lintas sektor, peningkatan kualitas pelatihan yang lebih adaptif, serta perluasan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri sebagai langkah strategis pada tahun-tahun berikutnya.

Secara keseluruhan, kualitas realisasi kinerja tujuan dan indikator tujuan tingkat kota pada Tahun 2025 berada pada kategori sangat berhasil, serta menjadi fondasi yang kuat dalam mendukung pencapaian target akhir RPJMD dan Renstra Tahun 2030, khususnya dalam mewujudkan kesempatan kerja yang luas dan kinerja ekonomi yang inklusif di Kota Tangerang.

Indikator Kinerja Daerah (IKD) adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pemerintah daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan. Dalam lingkup ketenagakerjaan, realisasi kinerja IKD sebagai berikut :

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Daerah (IKD) Ketenagakerjaan
Tahun 2025

No	Indikator	Definisi Operasional	Cara Perhitungan		Sumber Data/ Dihitung oleh	Ket	2025		
			Penyebut	Pembilang			Target	Realisasi	Persentase
I.	Aspek Geografi dan Demografi								
17.	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah pekerja bukan penerima upah/pekerja rentan yang menjadi peserta jamsostek dibagi jumlah pekerja bukan penerima upah/pekerja rentan	Pekerja	Peserta	Disnaker		62	100	161,29%
18.	Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	Jumlah penyandang disabilitas yang bekerja disektor formal pada tahun n dibagi dengan jumlah seluruh penyandang disabilitas yang bekerja	Disabilitas	Bekerja	Disnaker		26	86,05	330,95%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan Tabel 3.2, jumlah pekerja bukan penerima upah atau pekerja rentan yang mendapat bantuan iuran jamsostek dari Pemerintah Daerah sebanyak 16.086 orang, merujuk pada data Dinas Sosial Kota Tangerang Tahun 2025.

Jumlah penyandang disabilitas yang tercatat dan bekerja pada sektor formal sebanyak 86 orang. Dari jumlah tersebut tercatat pada tahun 2025 yang diterima bekerja disektor formal sebanyak 74 orangrealisasi kinerja sebesar 86,05%.

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan dalam menghasilkan *output* (keluaran) yang telah direncanakan.

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Dinas Ketenagakerjaan
Tahun 2025

No	Indikator	Definisi Operasional	Cara Perhitungan		Sumber Data/ Dihitung oleh	Keterangan	2025		
			Penyebut	Pembilang			Target	Realisasi	Persentase
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Persentase kegiatan ketenagakerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana kebutuhan tenaga kerja daerah	Total kegiatan 21 kegiatan	Sesuai rencana 21 kegiatan	Dinas Ketenagakerjaan		100	100	100
2	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kota	Persentase pencari kerja yang berhasil ditempatkan bekerja di dalam atau luar negeri melalui layanan resmi antar kerja	Jumlah pencari kerja 19.365	Ditempat Kan 19.221	Dinas Ketenagakerjaan		87	99,26	114,09
3	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Persentase perusahaan yang menerapkan aturan ketenagakerjaan yang baik, seperti perjanjian kerja, struktur upah, LKS Bipartit, dan kepesertaan BPJS	Total perusahaan 2.971	Patuh 2.857	Dinas Ketenagakerjaan		80	96,16	120,20

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan Tabel 3.3, Jumlah Kegiatan yang Mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) yang direncanakan sebanyak 21 kegiatan dan terealisasi sebanyak 21 kegiatan, capaian kinerja sebesar 100 persen.

Persentase tenaga kerja yang ditempatkan didapat dari Jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 19.365 orang dan jumlah pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 19.221 orang, sehingga capaian kinerja sebesar 99,26%.

Realisasi indikator Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak pada tahun 2025 sebesar 96,16% dari target sebesar 80%. Capaian tersebut diperoleh dari jumlah perusahaan yang patuh sebanyak 2.857 perusahaan dari total perusahaan sebanyak 2.971 perusahaan. Perlu dicatat bawa jumlah perusahaan ini

adalah perusahaan besar, menengah dan perusahaan kecil. Tidak termasuk perusahaan mikro.

b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini (2025) dengan tahun lalu (2024) dan beberapa tahun terakhir (2023)

Berdasarkan perbandingan realisasi kinerja selama periode Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2025, kinerja urusan ketenagakerjaan menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dan signifikan, khususnya pada indikator-indikator utama yang mendukung tujuan peningkatan kesempatan kerja, produktivitas tenaga kerja, dan kinerja ekonomi inklusif.

Pada indikator Jumlah Lowongan Kerja, realisasi mengalami peningkatan dari 26.869 orang pada Tahun 2023 menjadi 27.695 orang pada Tahun 2024, kemudian pada Tahun 2025 terealisasi sebesar 23.067 orang. Meskipun secara nominal lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya, capaian Tahun 2025 tetap menunjukkan kinerja yang sangat baik, karena telah melampaui target tahunan sebesar 115,36%, yang mengindikasikan peningkatan akurasi perencanaan target dan efektivitas intervensi kebijakan penempatan tenaga kerja dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK) menunjukkan tren peningkatan kualitas kinerja. Pada Tahun 2024 realisasi TPTK tercatat sebesar 98,62%, meningkat menjadi 99,25% pada Tahun 2025, sekaligus melampaui target tahun berjalan sebesar 83,00%. Peningkatan ini mencerminkan semakin optimalnya proses *job matching* dan efektivitas layanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan secara berkelanjutan.

Selanjutnya, indikator pelaksanaan Bursa Tenaga Kerja (Job Fair) menunjukkan kinerja yang relatif stabil. Pada Tahun 2023 dan 2024 masing-masing dilaksanakan sebanyak 12 kegiatan, sedangkan pada Tahun 2025 sempat menurun pada TW III, namun kembali mencapai 12 kegiatan pada TW IV, sehingga target tahunan tetap tercapai 100%. Hal ini menunjukkan kemampuan organisasi dalam menjaga kesinambungan layanan meskipun menghadapi dinamika pelaksanaan di tengah tahun.

Pada aspek peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, indikator jumlah peserta pelatihan kerja mengalami peningkatan signifikan dari 1.389 orang pada Tahun 2023 menjadi 1.931 orang pada Tahun 2024, dan pada Tahun 2025 terealisasi sebesar 1.929 orang, jauh melampaui target tahun berjalan sebesar 935 orang atau mencapai 206,31%. Capaian ini menunjukkan adanya perluasan akses pelatihan kerja berbasis kompetensi serta peningkatan efektivitas pelaksanaan program pelatihan.

Sementara itu, indikator Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja sebagai indikator tujuan kinerja ekonomi inklusif menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan pada Tahun 2025 dengan realisasi 99,26%, melampaui target 83,00%, dan menjadi capaian tertinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yang belum terukur secara optimal. Capaian ini menegaskan bahwa intervensi ketenagakerjaan pada Tahun 2025 memberikan dampak nyata terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja di Kota Tangerang.

Secara keseluruhan, perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 terhadap Tahun 2024 dan 2023 menunjukkan bahwa meskipun terdapat variasi pada beberapa indikator secara kuantitatif, kualitas capaian kinerja Tahun 2025 lebih optimal, tercermin dari tingginya persentase capaian terhadap target dan semakin kuatnya kontribusi terhadap tujuan pembangunan daerah. Hal ini menandakan adanya peningkatan efektivitas perencanaan, pelaksanaan program, serta penguatan kebijakan ketenagakerjaan secara berkelanjutan.



Gambar 3.1
Grafik Capaian Indikator Kinerja Tahun 2023-2025

Berdasarkan Grafik 3.1 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Indikator Output: Jumlah Lowongan Kerja

Indikator jumlah lowongan kerja menggambarkan kapasitas pasar kerja yang berhasil dihimpun dan difasilitasi oleh perangkat daerah. Pada tahun 2023, jumlah lowongan kerja tercatat sebesar 26.869 lowongan, kemudian meningkat pada tahun 2024 menjadi 27.695 lowongan. Peningkatan ini menunjukkan membaiknya iklim ketenagakerjaan serta meningkatnya partisipasi dunia usaha dan dunia industri dalam penyediaan kesempatan kerja.

Pada tahun 2025, jumlah lowongan kerja yang terealisasi sebesar 23.067 lowongan, mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan tersebut sejalan dengan penyesuaian target kinerja tahun 2025 dalam rangka transisi perencanaan dari RPD/Renstra 2024–2026 menuju RPJMD/Renstra 2025–2029, serta penajaman indikator agar lebih realistis dan selaras dengan kondisi ekonomi serta kebutuhan riil pasar kerja. Meskipun demikian, realisasi tahun 2025 tetap melampaui target yang ditetapkan (115,36%) dan menunjukkan kinerja output yang sangat tinggi.

2. Indikator Outcome: Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK)

Indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK) mencerminkan efektivitas layanan penempatan tenaga kerja terhadap lowongan yang tersedia. Pada tahun 2024, TPTK tercatat sebesar 98,62%, kemudian meningkat pada tahun 2025 menjadi 99,25%, jauh melampaui target yang ditetapkan sebesar 83,00% dengan capaian kinerja 119,59%.

Capaian outcome yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah lowongan kerja pada tahun 2025 lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya, kualitas penempatan tenaga kerja justru semakin optimal. Hal ini menandakan adanya peningkatan kesesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pengguna tenaga kerja, serta efektivitas kebijakan penempatan yang lebih terarah.

3. Keterkaitan Output dan Outcome

Secara keseluruhan, hubungan antara indikator output dan outcome menunjukkan bahwa penurunan kuantitas output tidak berdampak negatif terhadap

capaian outcome. Sebaliknya, kinerja tahun 2025 menegaskan terjadinya pergeseran fokus kebijakan dari sekadar peningkatan jumlah lowongan kerja menuju peningkatan kualitas dan keberhasilan penempatan tenaga kerja, sebagaimana tercermin dalam penyesuaian IKU dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025.

c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini (2025) dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

Berdasarkan dokumen Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029, capaian kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar Tujuan dan Indikator Tujuan Tingkat Kota telah melampaui bahkan mendekati target akhir Renstra Tahun 2029, sehingga menempatkan kinerja Tahun 2025 pada posisi yang sangat strategis sebagai fondasi pencapaian target jangka menengah.

Pada Tujuan Kota Meningkatkan Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, indikator Jumlah Lowongan Kerja pada Tahun 2025 terealisasi sebesar 23.067 orang, atau mencapai 92,27% terhadap target akhir Renstra Tahun 2029 sebesar 25.000 orang. Dengan demikian, masih terdapat kekurangan sebesar 1.933 orang atau 7,73% yang perlu dicapai hingga akhir periode Renstra. Sementara itu, indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK) pada Tahun 2025 telah mencapai 99,25%, melampaui target akhir Renstra Tahun 2029 sebesar 88%, sehingga indikator ini telah melampaui target jangka menengah lebih awal.

Selanjutnya, pada Tujuan Kota Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif, indikator Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja pada Tahun 2025 tercapai sebesar 99,26%, atau 135,90% terhadap target akhir Renstra Tahun 2029 sebesar 88%. Capaian ini menunjukkan bahwa intervensi program ketenagakerjaan telah memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan inklusivitas ekonomi dan telah melampaui target Renstra secara substansial.

Secara keseluruhan, realisasi kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa mayoritas indikator tujuan telah mencapai atau melampaui target akhir Renstra, kecuali pada indikator Jumlah Lowongan Kerja yang masih memerlukan penguatan pada tahun-tahun berikutnya.

d. Membandingkan realisasi kinerja PK Tahun 2025 dengan standar nasional (jika ada); Bila tidak ada diberi penjelasan bahwa data tidak ada pembandingan di prov/nasional.

Dalam rangka evaluasi kinerja Tahun 2025, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang melakukan pengukuran capaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja (PK) yang telah ditetapkan, serta mengaitkannya dengan indikator makro pembangunan ketenagakerjaan, yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

Tabel 3.4
Perbandingan TPT Kota Tangerang

Wilayah	2024 (%)	2025 (%)	Perubahan (poin)	Tren
Kota Tangerang	5,92	5,89	-0,03	Turun
Provinsi Banten	7,02	6,64	-0,38	Turun
Nasional	4,91	4,85	-0,06	Turun

Sumber : Badan Pusat Statistik

Berdasarkan tabel 3.4, capaian indikator makro, TPT Kota Tangerang pada tahun 2024 tercatat sebesar 5,92 persen, dan mengalami penurunan tahun 2025 sebesar 5,89 persen. Penurunan ini mengindikasikan adanya peningkatan efektivitas program penempatan tenaga kerja, pelatihan berbasis kompetensi, serta perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh perangkat daerah. Tren penurunan pada tingkat provinsi dan nasional mengindikasikan adanya keberlanjutan perbaikan kondisi pasar kerja.

Tabel 3.5
Perbandingan TPT Kota Tangerang

Wilayah	2024 (%)	2025 (%)	Perubahan (poin)	Keterangan
Kota Tangerang	66,02			Blm rilis
Provinsi Banten	66,17			Blm rilis
Nasional	70,63	70,59	-0,04	Turun

Sumber : Badan Pusat Statistik

Di sisi lain, TPAK Kota Tangerang pada tahun 2024 sebesar 66,02 persen menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, namun masih berada di bawah rata-rata nasional yang berada pada kisaran 70,63 persen. Kota Tangerang sedikit



di bawah rata-rata Provinsi Banten (selisih -0,15 poin). Kota Tangerang cukup jauh di bawah nasional (selisih -4,61 poin). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi penduduk usia kerja dalam kegiatan ekonomi belum optimal, sehingga diperlukan penguatan intervensi kebijakan yang mendorong peningkatan partisipasi angkatan kerja.

Apabila dikaitkan dengan target dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025, capaian penurunan TPT dan peningkatan TPAK tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian sasaran strategis perangkat daerah, khususnya dalam menurunkan tingkat pengangguran dan meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Program “Gampang Kerja” sebagai program unggulan menjadi instrumen utama dalam mendukung pencapaian indikator kinerja tersebut melalui pendekatan peningkatan akses kerja, peningkatan kompetensi, perluasan kesempatan kerja, dan pengembangan kewirausahaan.

Namun demikian, masih terdapat gap antara capaian TPAK daerah dengan nasional yang menunjukkan perlunya peningkatan kualitas intervensi, khususnya dalam mendorong partisipasi kelompok angkatan kerja potensial seperti perempuan dan usia muda, serta peningkatan kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Dengan demikian, keterkaitan antara capaian indikator makro TPT dan TPAK dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa arah kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan berada pada jalur yang tepat (on track), namun masih memerlukan penguatan untuk mencapai target yang lebih optimal dan berkelanjutan.

e. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan, peningkatan/ penurunan, hambatan/permasalahan kinerja serta perbaikan/solusi dari permasalahan yang telah dilakukan dan penyempurnaan kinerja kedepan

Pada tahun 2025, tujuan meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja secara umum berhasil dicapai dengan kualitas capaian tinggi hingga sangat tinggi, khususnya pada indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK) yang melampaui target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis.



- Keberhasilan capaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain:
 1. Penguatan layanan penempatan tenaga kerja melalui optimalisasi bursa kerja, *job matching*, dan pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan yang semakin terintegrasi.
 2. Sinergi yang semakin baik dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), sehingga lowongan kerja yang tersedia dapat segera direspons dengan penempatan pencari kerja yang sesuai.
 3. Fokus kebijakan pada kualitas layanan, bukan semata-mata kuantitas lowongan, sejalan dengan penyesuaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2025.
 4. Keberlanjutan program unggulan OPD, seperti program **Gampang Kerja**, pelatihan berbasis kebutuhan industri, dan fasilitasi rekrutmen langsung.

Adapun capaian indikator jumlah lowongan kerja mengalami dinamika dan relatif lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini bukan merupakan kegagalan kinerja OPD, melainkan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti:

- a. Penyesuaian kebutuhan tenaga kerja oleh sektor industri,
- b. Kondisi ekonomi dan iklim investasi,
- c. Perubahan strategi rekrutmen perusahaan yang tidak seluruhnya tercatat melalui mekanisme pelayanan OPD.

Dengan demikian, secara keseluruhan capaian tujuan dan indikator tujuan tahun 2025 tetap dinilai berhasil, karena outcome utama berupa efektivitas penempatan tenaga kerja dapat dicapai secara optimal.

- Perbaikan, Solusi Permasalahan, dan Langkah Penyempurnaan Kinerja ke Depan

Dalam rangka mengatasi hambatan dan menyempurnakan kinerja, OPD telah dan akan melakukan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut :

1. Penyempurnaan sistem layanan ketenagakerjaan, termasuk digitalisasi proses pendaftaran pencari kerja dan pelaporan lowongan.
2. Peningkatan kualitas pelatihan kerja, dengan pendekatan *demand driven training* agar lebih selaras dengan kebutuhan industri.
3. Penguatan koordinasi lintas sektor, baik dengan OPD terkait maupun instansi vertikal dan asosiasi industri.
4. Penyesuaian target dan indikator kinerja, agar lebih realistis dan mencerminkan kualitas capaian layanan.

Langkah penyempurnaan kinerja ke depan:

1. Memperluas jejaring kerja sama dengan DUDI untuk meningkatkan variasi dan keberlanjutan lowongan kerja.
2. Mengembangkan inovasi layanan penempatan tenaga kerja berbasis digital dan data.
3. Memperkuat peran OPD dalam memfasilitasi kewirausahaan dan kerja mandiri sebagai alternatif penciptaan kesempatan kerja.
4. Meningkatkan kualitas monitoring dan evaluasi kinerja berbasis outcome, bukan hanya output.

Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat menjaga kesinambungan kinerja serta meningkatkan kontribusi OPD terhadap pencapaian target jangka menengah RPJMD dan Renstra 2025–2029.

- Inovasi yang Dilakukan/Dicapai OPD Tahun 2025

Dalam rangka peningkatan kualitas layanan dan efektivitas pencapaian kinerja, OPD telah melaksanakan beberapa inovasi pada tahun 2025, antara lain:

1. Penguatan Program Unggulan “Gampang Kerja”, sebagai inovasi layanan penempatan tenaga kerja yang lebih cepat, mudah, dan tepat sasaran.
2. Pelaksanaan bursa kerja *hybrid (luring dan daring)* untuk menjangkau lebih banyak pencari kerja dan perusahaan.



3. Integrasi data pencari kerja, pelatihan, dan penempatan, sehingga proses layanan menjadi lebih efisien dan terukur.
4. Pola kolaboratif dengan dunia industri, termasuk rekrutmen langsung pasca-pelatihan melalui program *On the Job Training* (OJT).
5. Memperkuat Balai Latihan Kerja (BLK) Tematik.

f. Analisis atas efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Pada Tahun Anggaran 2025, Dinas Ketenagakerjaan menetapkan target anggaran untuk mendukung pencapaian sasaran strategis bidang ketenagakerjaan. Secara umum, realisasi anggaran terserap secara optimal dan proporsional, serta sejalan dengan capaian indikator kinerja utama yang sebagian besar mencapai kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan anggaran telah efektif dalam mendukung pencapaian tujuan yang direncanakan.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, OPD telah melakukan berbagai upaya tanpa mengurangi kualitas kinerja, antara lain melalui penguatan perencanaan berbasis kinerja, pemanfaatan teknologi informasi dalam layanan ketenagakerjaan, serta pelaksanaan kegiatan secara kolaboratif dengan dunia usaha dan dunia industri. Penerapan inovasi layanan, seperti bursa kerja hybrid dan optimalisasi program unggulan *Gampang Kerja*, memungkinkan jangkauan pelayanan yang lebih luas dengan biaya operasional yang lebih terkendali.

Namun demikian, terdapat beberapa masalah dan kendala yang berpotensi menghambat efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, antara lain keterbatasan jumlah dan kompetensi SDM tertentu, dinamika kebutuhan layanan ketenagakerjaan yang cepat berubah, serta ketergantungan pada faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kebijakan perusahaan dalam penyediaan lowongan kerja.

Untuk mengatasi kendala tersebut, OPD telah melakukan optimalisasi penggunaan sumber daya, meliputi penataan dan redistribusi tugas pegawai sesuai prioritas program, pemanfaatan aset dan sarana prasarana secara terintegrasi, serta penguatan monitoring dan evaluasi penggunaan anggaran. Langkah-langkah ini

bertujuan memastikan bahwa setiap sumber daya yang digunakan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian output dan outcome kinerja.

Ke depan, Dinas Ketenagakerjaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas melalui penguatan perencanaan berbasis data, perluasan digitalisasi layanan, peningkatan kapasitas aparatur, serta pengembangan kerja sama strategis. Upaya tersebut diharapkan dapat menjaga kesinambungan kinerja dan mendukung pencapaian target pembangunan daerah secara optimal.

g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

Dalam rangka mendukung pencapaian Tujuan meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja, Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 melaksanakan berbagai program, kegiatan, dan subkegiatan yang dirancang selaras dengan Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu Jumlah Lowongan Kerja dan Tingkat Penempatan Tenaga Kerja (TPTK). Pelaksanaan program dan kegiatan tersebut diarahkan untuk memastikan ketercapaian target kinerja secara efektif dan berkelanjutan.

Program **Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja** berperan sebagai fondasi pencapaian IKU dengan meningkatkan kesiapan dan kompetensi pencari kerja. Melalui kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi, dan peningkatan produktivitas, program ini mendukung kesesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Dampak dari program ini terlihat pada meningkatnya tingkat keberhasilan penempatan tenaga kerja, meskipun tidak seluruhnya tercermin langsung dalam peningkatan jumlah lowongan kerja.

Selanjutnya, **Program Penempatan Tenaga Kerja** menjadi program yang memberikan kontribusi langsung terhadap capaian indikator Jumlah Lowongan Kerja dan TPTK. Melalui kegiatan penyebarluasan informasi pasar kerja, fasilitasi rekrutmen, pelaksanaan bursa kerja, serta layanan job matching, OPD memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan perusahaan. Subkegiatan dalam program ini secara langsung memengaruhi tingginya tingkat penempatan tenaga kerja pada tahun 2025, yang mencapai kategori capaian sangat tinggi.

Program **Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan** mendukung pencapaian tujuan secara tidak langsung dengan menjaga stabilitas hubungan kerja dan iklim ketenagakerjaan yang kondusif. Pembinaan hubungan industrial, pencegahan dan penyelesaian perselisihan, serta peningkatan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan berkontribusi pada keberlanjutan penyerapan tenaga kerja dan kepercayaan dunia usaha dalam membuka kesempatan kerja.

Selain itu, program pendukung terkait perencanaan, pengelolaan data, dan penguatan sistem layanan OPD berperan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program utama. Optimalisasi tata kelola dan pemanfaatan teknologi informasi mempercepat proses pelayanan, meningkatkan akurasi data, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis kinerja, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian IKU.

Secara keseluruhan, keterpaduan pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan pada Tahun 2025 telah membentuk keterkaitan yang jelas antara **input-output-outcome**. Pelatihan meningkatkan kualitas pencari kerja, penempatan memastikan pemenuhan lowongan kerja, dan hubungan industrial menjaga keberlanjutan kesempatan kerja. Sinergi tersebut menjadi faktor utama tercapainya target IKU Tujuan Tahun 2025 dengan kualitas capaian tinggi hingga sangat tinggi.

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA SASARAN STRATEGIS

a. Uraian Pencapaian Kinerja Sasaran IKU Tingkat SKPD

Berdasarkan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029, realisasi kinerja sasaran dan indikator sasaran Tingkat SKPD pada Tahun 2025 (capaian Triwulan IV) menunjukkan kualitas capaian yang sangat tinggi dan berada di atas target yang telah ditetapkan.

Pada Sasaran SKPD Terwujudnya Kesempatan Kerja yang Luas, indikator Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair) terealisasi sebanyak 12 kegiatan, sesuai dengan target Tahun 2025 dan mencapai 100%, sekaligus telah memenuhi 100% target akhir Renstra Tahun 2030. Capaian ini menunjukkan konsistensi dan keberlanjutan kinerja pelayanan penempatan tenaga kerja. Upaya nyata yang dilakukan antara lain



melalui peningkatan intensitas pelaksanaan job fair baik secara luring maupun daring, penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri, serta integrasi layanan penempatan kerja dengan program unggulan “Gampang Kerja”. Hambatan yang dihadapi relatif terbatas, terutama terkait fluktuasi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan dan kesiapan pencari kerja, namun dapat diatasi melalui penyesuaian pola *job matching* dan pemanfaatan teknologi informasi.

Selanjutnya, pada Sasaran SKPD Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Produktivitas Tenaga Kerja, indikator Terlaksananya Pelatihan Kerja pada Tahun 2025 terealisasi sebanyak 1.929 orang, melampaui target sebesar 935 orang, dengan capaian 206,31%. Bahkan, capaian ini telah melampaui target akhir Renstra Tahun 2030 sebesar 380 orang, dengan persentase capaian mencapai 507,63%. Capaian yang sangat tinggi ini didukung oleh upaya nyata berupa optimalisasi Balai Latihan Kerja, perluasan kemitraan dengan lembaga pelatihan kerja, serta penyelarasan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dan program kewirausahaan. Hambatan yang dihadapi antara lain keterbatasan daya serap lulusan pelatihan pada sektor tertentu dan dinamika kebutuhan kompetensi industri, yang diantisipasi melalui penyesuaian jenis pelatihan dan penguatan sertifikasi kompetensi.

Secara keseluruhan, realisasi kinerja sasaran dan indikator sasaran Tingkat SKPD Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sangat baik, mencerminkan efektivitas intervensi program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, serta memberikan landasan yang kuat bagi keberlanjutan kinerja pada periode Renstra selanjutnya.

b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Berdasarkan data realisasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan pada periode Tahun 2023–2025, secara umum kinerja sasaran dan indikator sasaran Tingkat SKPD menunjukkan tren yang meningkat dan relatif stabil, meskipun pada beberapa indikator sempat mengalami fluktuasi kinerja.

Pada Sasaran SKPD Terwujudnya Kesempatan Kerja yang Luas, indikator Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair) terealisasi sebanyak 12 kegiatan pada Tahun 2023, tetap 12 kegiatan pada Tahun 2024, sempat menurun menjadi 9 kegiatan

pada Triwulan III Tahun 2025, dan kembali meningkat menjadi 12 kegiatan pada akhir Tahun 2025. Stabilitas capaian pada Tahun 2023 dan 2024 menunjukkan konsistensi penyelenggaraan layanan penempatan kerja. Penurunan sementara pada Tahun 2025 disebabkan oleh masa transisi kebijakan perencanaan dari RPD 2024–2026 ke RPJMD 2025–2029 serta penyesuaian jadwal kegiatan. Upaya perbaikan dilakukan melalui percepatan pelaksanaan kegiatan pada Triwulan IV, penguatan koordinasi dengan perusahaan, serta integrasi kegiatan job fair dengan program unggulan “Gampang Kerja”, sehingga target tahunan tetap tercapai.

Selanjutnya, pada Sasaran SKPD Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Produktivitas Tenaga Kerja, indikator Terlaksananya Pelatihan Kerja menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Realisasi pada Tahun 2023 tercatat sebanyak 1.389 orang, meningkat menjadi 1.931 orang pada Tahun 2024, dan tetap tinggi pada Tahun 2025 dengan realisasi 1.929 orang. Peningkatan yang terjadi pada Tahun 2024 dan konsistensi capaian pada Tahun 2025 merupakan hasil dari upaya penguatan pelatihan kerja berbasis kompetensi, optimalisasi Balai Latihan Kerja, peningkatan kemitraan dengan lembaga pelatihan kerja dan dunia usaha, serta penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja.

Adapun sedikit penurunan jumlah peserta pelatihan pada Tahun 2025 dibandingkan Tahun 2024 dipengaruhi oleh penyesuaian target Renstra 2025–2029 yang lebih selektif dan berorientasi pada kualitas lulusan pelatihan. Meskipun demikian, capaian Tahun 2025 tetap melampaui target yang ditetapkan. Untuk mengatasi potensi hambatan ke depan, upaya yang telah dan akan dilakukan meliputi diversifikasi jenis pelatihan, penguatan sertifikasi kompetensi, serta peningkatan sinergi dengan program kewirausahaan dan penempatan kerja pascapelatihan.

Secara keseluruhan, perbandingan realisasi kinerja Tahun 2023–2025 menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan mampu menjaga kesinambungan dan peningkatan kinerja sasaran strategis, dengan langkah-langkah adaptif dalam menghadapi dinamika kebijakan, keterbatasan sumber daya, dan perubahan kebutuhan pasar kerja, serta menyiapkan perbaikan berkelanjutan untuk mendukung pencapaian target kinerja pada tahun-tahun berikutnya.



c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, capaian Sasaran dan Indikator Sasaran Tingkat SKPD Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan kinerja yang **sangat baik** jika dibandingkan dengan target akhir Renstra Tahun 2029.

Pada **Sasaran SKPD Terwujudnya Kesempatan Kerja yang Luas**, indikator **Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair)** ditargetkan sebanyak **12 kegiatan** pada Tahun 2025 dan target akhir Renstra 2029 juga sebesar **12 kegiatan**. Realisasi Tahun 2025 mencapai **12 kegiatan (100%)**, sehingga indikator ini **telah memenuhi dan mempertahankan target akhir Renstra lebih awal**. Dengan capaian tersebut, fokus rencana kerja ke depan tidak lagi pada penambahan jumlah kegiatan, melainkan pada **peningkatan kualitas pelaksanaan job fair**, termasuk perluasan partisipasi perusahaan, integrasi dengan sistem informasi pasar kerja, serta penguatan outcome berupa peningkatan penempatan tenaga kerja.

Selanjutnya, pada **Sasaran SKPD Meningkatnya Kualitas dan Daya Saing Produktivitas Tenaga Kerja**, indikator **Terlaksananya Pelatihan Kerja** memiliki target akhir Renstra Tahun 2029 sebesar **380 orang**. Realisasi kinerja Tahun 2025 tercatat sebanyak **1.929 orang**, atau mencapai **507,63% dari target akhir Renstra**. Capaian ini menunjukkan bahwa indikator tersebut **telah melampaui target jangka menengah Renstra secara signifikan**. Tingginya capaian ini merupakan hasil dari optimalisasi Balai Latihan Kerja, peningkatan kolaborasi dengan LPK dan dunia usaha, serta dukungan program unggulan **“Gampang Kerja”** yang mendorong peningkatan akses masyarakat terhadap pelatihan berbasis kompetensi.

Dengan kondisi tersebut, **tidak terdapat kekurangan capaian terhadap target akhir Renstra Tahun 2029** untuk kedua indikator sasaran SKPD. Oleh karena itu, rencana kerja pada Tahun 2026 dan tahun-tahun selanjutnya tidak diarahkan pada pemenuhan kuantitas, melainkan pada **peningkatan kualitas dan keberlanjutan capaian**, antara lain melalui:

1. Peningkatan relevansi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dan industri prioritas.



2. Penguatan sertifikasi kompetensi dan penempatan kerja pascapelatihan.
3. Integrasi pelatihan kerja dengan pengembangan kewirausahaan dan UMKM.
4. Penguatan monitoring outcome agar capaian output berkontribusi langsung terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Dengan strategi tersebut, capaian yang telah melampaui target akhir Renstra diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan kualitas dampaknya dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan daerah secara berkelanjutan hingga Tahun 2029.

d. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada); Bila tidak ada diberi penjelasan bahwa data tidak ada pembandingan di prov/nasional.

Dalam rangka menilai kualitas capaian kinerja Tahun 2025, Dinas Ketenagakerjaan melakukan telaah terhadap kemungkinan pembandingan realisasi indikator kinerja dengan standar atau indikator sejenis pada tingkat provinsi maupun nasional.

Untuk indikator Sasaran SKPD Terwujudnya Kesempatan Kerja yang Luas, yaitu Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair), hingga saat ini tidak terdapat standar nasional maupun indikator baku di tingkat provinsi dan nasional yang secara spesifik menetapkan jumlah pelaksanaan bursa kerja sebagai ukuran kinerja. Indikator ini merupakan indikator kinerja daerah yang bersifat spesifik sesuai kewenangan dan karakteristik pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, sehingga tidak tersedia data pembandingan yang setara di tingkat provinsi maupun nasional.

Demikian pula pada indikator Sasaran SKPD Meningkatnya Kualitas dan Daya Saing Produktivitas Tenaga Kerja, yaitu Terlaksananya Pelatihan Kerja (jumlah peserta pelatihan), indikator tersebut merupakan indikator output layanan OPD yang ditetapkan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan. Secara nasional, Kementerian Ketenagakerjaan dan BPS lebih banyak menggunakan indikator makro seperti Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), atau tingkat penyerapan tenaga kerja, sehingga tidak tersedia indikator nasional yang secara langsung dapat dijadikan pembandingan kuantitatif terhadap jumlah peserta pelatihan kerja OPD.

Dengan demikian, realisasi kinerja Tahun 2025 tidak dapat dibandingkan secara langsung dengan standar provinsi atau nasional, karena tidak tersedianya indikator yang sejenis dan setara. Penilaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sepenuhnya didasarkan pada target dan capaian yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan daerah (Renstra dan RPJMD) serta kontribusinya terhadap pencapaian indikator makro ketenagakerjaan di tingkat kota.

Meskipun demikian, capaian indikator SKPD tersebut tetap berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja ketenagakerjaan secara agregat, khususnya dalam mendukung penurunan pengangguran dan peningkatan kesempatan kerja, yang tercermin pada indikator makro ketenagakerjaan di tingkat daerah.

e. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada); Bila tidak ada diberi penjelasan bahwa data tidak ada pembandingan di prov/nasional.

Realisasi tujuan dan indikator tujuan Tingkat SKPD Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 secara umum menunjukkan kinerja yang sangat baik, dengan capaian yang memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan dalam Renstra 2025–2029. Keberhasilan tersebut tercermin pada indikator Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair) yang terealisasi sesuai target serta indikator Terlaksananya Pelatihan Kerja yang melampaui target secara signifikan.

Penyebab utama keberhasilan kinerja Tahun 2025 antara lain:

1. Konsistensi kebijakan dan kesinambungan program pada masa transisi dari RPD ke RPJMD, sehingga pelaksanaan kegiatan tidak mengalami jeda maupun penurunan kualitas.
2. Optimalisasi program unggulan “Gampang Kerja” yang mengintegrasikan layanan pelatihan, penempatan, dan informasi pasar kerja secara lebih mudah diakses oleh masyarakat.
3. Penguatan kolaborasi dengan dunia usaha, dunia industri, dan lembaga pelatihan kerja, yang meningkatkan daya serap peserta pelatihan dan efektivitas pelaksanaan job fair.



4. Pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan layanan ketenagakerjaan, khususnya pada pelayanan bursa kerja dan pendataan pencari kerja.

Sementara itu, potensi hambatan dan keterbatasan yang masih dihadapi antara lain ketidaksesuaian sebagian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan industri tertentu, fluktuasi permintaan tenaga kerja dari perusahaan, serta keterbatasan anggaran dan sarana prasarana pelatihan pada bidang keahlian spesifik. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketimpangan antara capaian output kegiatan dan outcome penyerapan tenaga kerja apabila tidak diantisipasi secara berkelanjutan.

Sebagai upaya perbaikan dan solusi permasalahan, Dinas Ketenagakerjaan telah dan akan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan penyelarasan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dan sektor prioritas daerah.
2. Meningkatkan kualitas pelatihan melalui sertifikasi kompetensi dan penguatan pelatihan berbasis praktik.
3. Mengembangkan job matching yang lebih terarah antara lulusan pelatihan dan kebutuhan perusahaan.
4. Memperkuat monitoring dan evaluasi berbasis outcome, tidak hanya pada capaian output kegiatan.
5. Mengoptimalkan kemitraan lintas sektor serta dukungan pendanaan alternatif untuk menjaga keberlanjutan program.

Dengan langkah-langkah penyempurnaan tersebut, diharapkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan pada tahun-tahun selanjutnya tidak hanya mampu mempertahankan capaian yang telah diraih, tetapi juga meningkatkan kualitas dampak terhadap perluasan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Pada Tahun Anggaran 2025, Dinas Ketenagakerjaan menetapkan target anggaran sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana tercantum dalam Renstra 2025–2029. Realisasi anggaran Tahun 2025 menunjukkan tingkat serapan yang **tinggi dan terkendali**, sejalan dengan capaian kinerja yang memenuhi bahkan melampaui target

indikator kinerja utama (IKU). Hal ini mencerminkan bahwa penggunaan anggaran telah dilaksanakan secara **efisien dan efektif**, dengan output dan outcome yang terukur.

Upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya dilakukan melalui beberapa strategi, antara lain **optimalisasi perencanaan berbasis kinerja**, penguatan pelaksanaan program unggulan “**Gampang Kerja**” yang mengintegrasikan layanan pelatihan dan penempatan tenaga kerja, serta **pemanfaatan teknologi informasi** dalam pelayanan ketenagakerjaan, khususnya pada bursa kerja dan pendataan pencari kerja. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan mengembangkan **kolaborasi dengan dunia usaha, dunia industri, dan lembaga pelatihan kerja**, sehingga sebagian kebutuhan pembiayaan dapat ditopang melalui sinergi kemitraan tanpa mengurangi kualitas layanan.

Meski demikian, terdapat beberapa **kendala yang berpotensi menghambat efisiensi dan efektivitas**, antara lain keterbatasan anggaran untuk pengembangan pelatihan berbasis teknologi tinggi, keterbatasan jumlah dan kompetensi sumber daya manusia pada bidang tertentu, serta kebutuhan pemeliharaan sarana dan prasarana pelatihan yang memerlukan biaya berkelanjutan.

Sebagai langkah **optimalisasi penggunaan sumber daya**, Dinas Ketenagakerjaan melakukan penyesuaian prioritas anggaran pada kegiatan yang memiliki dampak langsung terhadap pencapaian IKU, peningkatan kapasitas aparatur melalui pembagian peran dan tugas yang lebih efektif, serta pemanfaatan aset yang ada secara maksimal untuk mendukung pelaksanaan pelatihan dan pelayanan ketenagakerjaan. Monitoring dan evaluasi penggunaan anggaran dilakukan secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara realisasi anggaran dan capaian kinerja.

Ke depan, rencana kerja difokuskan pada **peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja**, penguatan digitalisasi layanan ketenagakerjaan, serta perluasan kemitraan strategis guna mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Dengan langkah tersebut, diharapkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya dapat terus ditingkatkan tanpa mengurangi kualitas kinerja, serta mampu

mendukung pencapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan daerah secara berkelanjutan.

g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Pencapaian pernyataan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 tidak terlepas dari dukungan program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dirancang secara terarah dan selaras dengan IKU Tujuan dan Indikator Tujuan Tingkat SKPD sebagaimana ditetapkan dalam Renstra 2025–2029. Program-program tersebut difokuskan pada peningkatan kesempatan kerja, peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, serta optimalisasi penempatan tenaga kerja.

Dalam mendukung IKU Tujuan Meningkatkan Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja menjadi kontributor utama. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi, fasilitasi sertifikasi kompetensi, pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja, serta peningkatan kapasitas Balai Latihan Kerja. Sub kegiatan tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan jumlah peserta pelatihan kerja dan kualitas tenaga kerja, sehingga mendorong capaian indikator tujuan secara signifikan.

Selanjutnya, Program Penempatan Tenaga Kerja berperan penting dalam mendukung indikator tujuan terkait peningkatan penempatan tenaga kerja. Kegiatan pelayanan informasi pasar kerja, penyelenggaraan bursa kerja (job fair), serta fasilitasi job matching antara pencari kerja dan pemberi kerja menjadi instrumen utama dalam meningkatkan akses masyarakat terhadap peluang kerja. Optimalisasi pelaksanaan job fair dan pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan menjadi faktor pendukung keberhasilan capaian indikator ini.

Selain itu, Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja turut mendukung pencapaian kinerja secara tidak langsung melalui penciptaan iklim ketenagakerjaan yang kondusif. Kegiatan pembinaan norma ketenagakerjaan, fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan berkontribusi pada stabilitas hubungan kerja dan keberlanjutan penyerapan tenaga kerja.

Secara keseluruhan, keterpaduan antara program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun 2025, khususnya melalui program unggulan “Gampang Kerja”, telah memberikan dukungan signifikan terhadap pencapaian IKU Tujuan dan Indikator Tujuan Tingkat SKPD. Ke depan, penguatan integrasi antarprogram serta peningkatan fokus pada outcome akan terus dilakukan guna memastikan keberlanjutan capaian kinerja dan peningkatan dampak pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Table 3.6
Table Penunjang Capaian IKU SKPD

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Realisasi	Prosentase
1	IKU SKPD Terselenggaranya Bursa Kerja			
	Program Penempatan Tenaga Kerja	2.250.209.500,00	2.229.576.568,00	95,79%
	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	739.311.000,00	712.872.100,00	96,42%
	Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja	739.311.000,00	712.872.100,00	96,42%
2	IKU SKPD Terlaksananya Pelatihan Kerja			
	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	8.462.848.728,32	7.584.641.370,00	89,62%
	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	7.948.092.728,32	7.080.629.881,00	89,09%
	Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kom	4.868.720.000,00	4.249.215.916,00	87,28%

C. URAIAN PENCAPAIAN PERJANJIAN KINERJA TINGKAT SKPD

Table 3.7
Table Realisasi Perjanjian Kinerja OPD
Tahun 2025

Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi
1. Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Jumlah Lowongan Kerja	Lowongan	20.000	23.067
	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	Persen	83,00	99,26
1.1 Terwujudnya kesempatan kerja yang luas	Terlaksananya Birsa Kerja (Job Fair)	Kegiatan	12	12
1.2 Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja	Terlaksananya Pelatihan Kerja	Orang	935	1.929

Table 3.8
Table Realisasi Perjanjian Kinerja Perubahan OPD
Tahun 2025

Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisas
1. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan kewirausahaan	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	Persen	83,00	99,26
1.1 Meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha	Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja	Persen	100	115,34
1.2 Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kerja yang Kompeten	Persentase Tenaga Kerja Terlatih yang Bersertifikat Kompetensi	Persen	99,30	99,54
1.3 Meningkatnya Penerapan Tata Kelola Kerja yang Layak di Perusahaan	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola yang Layak	Persen	79,98	96,16
1.4 Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	1. Meningkatnya Kualitas Dan Produktivitas Kinerja Pegawai 2. Meningkatnya Ketepatan	Persen	100	100



Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisas
	Penyusunan Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan Keuangan Perangkat Daerah			

Sumber Data : Dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

a. Membandingkan antara target dan realisasi Perjanjian Kinerja (PK) Tingkat SKPD tahun ini (2025);

1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sampai dengan **Triwulan IV Tahun 2025**, realisasi Perjanjian Kinerja Tingkat SKPD menunjukkan **kinerja yang sangat baik**, ditandai dengan tercapainya bahkan terlampauinya seluruh indikator kinerja utama sebagaimana ditetapkan dalam Renstra 2025–2029.

Pada **Tujuan “Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja”**, indikator **Jumlah Lowongan Kerja** ditargetkan sebanyak **20.000 lowongan**, dengan realisasi mencapai **23.067 lowongan** atau **115,34%** dari target. Capaian ini menunjukkan kualitas kinerja yang **sangat tinggi**, yang mencerminkan keberhasilan SKPD dalam memperluas akses informasi pasar kerja serta memperkuat kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri.

Indikator **Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)** juga menunjukkan kinerja **melampaui target**, dengan target sebesar **83,00%** dan realisasi mencapai **99,26%**. Capaian ini mengindikasikan bahwa berbagai intervensi kebijakan dan program penempatan tenaga kerja telah berjalan efektif dan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja di wilayah kerja SKPD.

Pada **Sasaran “Terwujudnya kesempatan kerja yang luas”**, indikator **Terlaksananya Bursa Kerja (Job Fair)** ditargetkan sebanyak **12 kegiatan** dan seluruhnya dapat direalisasikan **100%** sesuai target. Hal ini menunjukkan



konsistensi perencanaan dan pelaksanaan kegiatan serta tingginya komitmen SKPD dalam menyediakan ruang temu antara pencari kerja dan pemberi kerja.

Selanjutnya, pada **Sasaran “Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja”**, indikator **Terlaksananya Pelatihan Kerja** dengan target **935 orang** berhasil direalisasikan sebanyak **1.929 orang** atau **206,31%** dari target. Capaian yang sangat signifikan ini mencerminkan optimalisasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, pemanfaatan sarana prasarana pelatihan secara maksimal, serta dukungan kolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja dan mitra industri.

2. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sampai dengan **Triwulan IV Tahun 2025**, realisasi **Perjanjian Kinerja (PK) Tingkat SKPD** menunjukkan **kualitas kinerja yang sangat baik**, dengan seluruh indikator kinerja utama mencapai dan/atau melampaui target yang ditetapkan dalam **Renstra SKPD Tahun 2025–2029**. Hal ini mencerminkan konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan program/kegiatan, serta pengendalian kinerja yang efektif.

Pada **Tujuan “Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan kewirausahaan”**, indikator **Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)** ditargetkan sebesar **83,00%** dan berhasil direalisasikan sebesar **99,26%**. Capaian ini menunjukkan keberhasilan SKPD dalam meningkatkan daya serap pasar kerja terhadap angkatan kerja, yang didukung oleh pelaksanaan program penempatan tenaga kerja, fasilitasi hubungan industrial, serta penguatan ekosistem kewirausahaan.

Selanjutnya, pada **Sasaran “Meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha”**, indikator **Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja** ditargetkan **100%** dan direalisasikan sebesar **115,34%**. Capaian yang melampaui target ini menunjukkan tingginya efektivitas upaya perluasan akses informasi pasar kerja serta meningkatnya partisipasi dunia usaha dan dunia industri dalam penyediaan lapangan kerja.

Pada **Sasaran “Meningkatnya ketersediaan tenaga kerja yang kompeten”**, indikator **Persentase Tenaga Kerja Terlatih yang Bersertifikat Kompetensi** menunjukkan capaian **99,54%** dari target **99,30%**. Capaian ini mengindikasikan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan telah berjalan optimal, baik dari sisi kualitas pelatihan maupun relevansinya dengan kebutuhan dunia kerja.

Untuk **Sasaran “Meningkatnya penerapan tata kelola kerja yang layak di perusahaan”**, indikator **Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola yang Layak** ditargetkan sebesar **79,98%** dan direalisasikan sebesar **96,16%**. Capaian yang tinggi ini mencerminkan meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan, hasil dari intensifikasi pembinaan, sosialisasi, dan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh SKPD.

Sementara itu, pada **Sasaran Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota**, indikator **Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Kinerja Pegawai** direalisasikan **100%** sesuai target. Capaian ini menunjukkan bahwa penguatan tata kelola internal, peningkatan kapasitas aparatur, serta penerapan manajemen kinerja telah berjalan secara konsisten dan mendukung pencapaian sasaran strategis SKPD.

Upaya Nyata yang Telah Dilakukan

Tingginya capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025 tidak terlepas dari berbagai upaya nyata yang telah dilakukan, antara lain:

1. **Optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan prioritas** yang selaras dengan IKU Renstra 2025–2029, khususnya pada program pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja.
2. **Penguatan sinergi dan kolaborasi** dengan dunia usaha, dunia industri, serta lembaga pelatihan kerja dalam penyediaan lowongan kerja dan pelaksanaan pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja.

3. **Pemanfaatan teknologi informasi** melalui sistem informasi ketenagakerjaan untuk memperluas jangkauan layanan informasi lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja.
4. **Efisiensi dan fleksibilitas pelaksanaan kegiatan**, sehingga keterbatasan sumber daya dapat dioptimalkan untuk menjangkau lebih banyak sasaran.

Hambatan yang Dihadapi

Meskipun secara umum capaian kinerja menunjukkan hasil yang sangat baik, masih terdapat beberapa hambatan yang dihadapi, antara lain:

1. **Keterbatasan anggaran dan SDM** dalam mengakomodasi tingginya minat masyarakat terhadap program pelatihan kerja.
2. **Ketidaksesuaian sebagian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan industri**, yang memerlukan penyesuaian kurikulum pelatihan secara berkelanjutan.
3. **Fluktuasi kebutuhan tenaga kerja sektor tertentu**, yang mempengaruhi stabilitas penyediaan lowongan kerja sepanjang tahun.

Secara keseluruhan, kualitas realisasi Perjanjian Kinerja Tingkat SKPD Tahun 2025 berada pada kategori **sangat berhasil** dan telah berada pada jalur yang tepat untuk mendukung pencapaian target jangka menengah Renstra 2025–2029. Ke depan, upaya penguatan kualitas program, peningkatan efektivitas kolaborasi, serta penyesuaian strategi berbasis dinamika pasar kerja akan terus dilakukan guna menjaga dan meningkatkan capaian kinerja secara berkelanjutan.

b. Membandingkan antara realisasi Perjanjian Kinerja (PK) serta capaian kinerja PK tahun ini (2025) dengan tahun lalu (2024) dan beberapa tahun terakhir (2023)

Berdasarkan data kinerja SKPD selama **Tahun 2023, 2024, dan 2025**, secara umum terlihat **tren peningkatan kinerja yang positif dan konsisten**, baik pada indikator pelayanan ketenagakerjaan, peningkatan kompetensi tenaga kerja, maupun tata kelola kelembagaan. Tahun 2025 menunjukkan capaian yang

paling optimal, bahkan sebagian besar indikator **melampaui target tahunan dan target akhir Renstra**.

1. Sasaran Terwujudnya Kesempatan Kerja yang Luas

Indikator: Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair)

2023 : 12 kegiatan

2024 : 12 kegiatan

2025 : 12 kegiatan (sempat 9 kegiatan pada TW III, meningkat menjadi 12 pada TW IV)

Capaian ini menunjukkan kinerja yang stabil dan terjaga selama tiga tahun berturut-turut. Tidak terdapat penurunan capaian tahunan, meskipun pada tahun 2025 sempat terjadi perlambatan pelaksanaan di Triwulan III.

Upaya peningkatan dan pemulihan 2025:

- Penyesuaian jadwal kegiatan pasca kendala teknis dan administratif.
- Penguatan koordinasi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).
- Optimalisasi pemanfaatan platform digital untuk publikasi dan pendaftaran peserta.

Hambatan yang dihadapi:

- Keterbatasan waktu pelaksanaan akibat penyesuaian kebijakan dan kalender kegiatan.
- Ketergantungan pada kesiapan mitra perusahaan.

2. Sasaran Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator : Terlaksananya Pelatihan Kerja (Orang)

2023 : 1.389 orang

2024 : 1.931 orang (meningkat signifikan)

2025 : 1.929 orang (sedikit menurun dibanding 2024, namun jauh di atas target 935 orang)

Terjadi lonjakan signifikan dari 2023 ke 2024, menunjukkan efektivitas peningkatan kapasitas pelatihan. Pada tahun 2025, meskipun terjadi

penurunan sangat kecil dibanding 2024, capaian tetap sangat tinggi (206,31% dari target).

Faktor keberhasilan:

- Penguatan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi.
- Penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja.
- Kolaborasi dengan LPK dan BLK.

Faktor kendala penurunan ringan 2025:

- Penyesuaian kebijakan efisiensi anggaran.
- Fokus peningkatan kualitas pelatihan dibanding kuantitas.

Upaya perbaikan ke depan:

- Optimalisasi blended training (offline-online).
- Penguatan pelatihan berbasis hasil (outcome based training).

3. Tujuan Kota	: Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif
Indikator	: Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)
2023-2024	: belum tersedia data pengukuran
2025	:
TW III	: 94,22%
TW IV	: 99,26% (melampaui target 83%)

Tahun 2025 menjadi tahun awal pengukuran indikator ini secara terstruktur, dengan hasil yang sangat baik.

Faktor keberhasilan:

- Sinergi program penempatan tenaga kerja dan pelatihan.
- Peningkatan jumlah lowongan kerja yang terfasilitasi.
- Pemulihan dan pertumbuhan aktivitas ekonomi daerah.

4. Sasaran Meningkatkan Kesempatan Kerja dan Berusaha	
Indikator	: Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja
2025	:
TW III	: 87,02%
TW IV	: 115,34% (melampaui target 100%)

Terjadi peningkatan signifikan dari TW III ke TW IV, menandakan percepatan kinerja di akhir tahun.

Upaya peningkatan:

- Intensifikasi pendataan lowongan kerja.
- Peningkatan peran Job Fair dan jejaring industri.
- Optimalisasi sistem informasi pasar kerja.

5. Sasaran Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kerja yang Kompeten

Indikator : Persentase Tenaga Kerja Terlatih Bersertifikat

2025 :

TW III : 57,27%

TW IV : 99,54% (mencapai target)

Peningkatan yang sangat tajam ini menunjukkan keberhasilan strategi percepatan sertifikasi kompetensi.

Upaya yang dilakukan:

- Penjadwalan ulang uji kompetensi.
- Peningkatan kerja sama dengan LSP.
- Fokus pada penyelesaian peserta pelatihan hingga sertifikasi.

6. Sasaran Meningkatnya Penerapan Tata Kelola Kerja yang Layak di Perusahaan

Indikator : Persentase Perusahaan Menerapkan Tata Kelola Kerja Layak

2025 :

TW IV : 96,16% (melampaui target 79,98%)

Capaian ini mencerminkan efektivitas pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.

7. Sasaran Meningkatnya Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah

Indikator : Nilai Kepuasan Pegawai terhadap Layanan Kesekretariatan

2025 :

TW III : 75%

TW IV : 100%

Terjadi peningkatan signifikan, menandakan perbaikan kualitas layanan internal.

Secara keseluruhan, realisasi Perjanjian Kinerja Tingkat SKPD Tahun 2023–2025 menunjukkan tren kinerja yang meningkat dan semakin matang. Tahun 2025 menjadi puncak capaian dengan sebagian besar indikator:

- Mencapai target,
- Melampaui target,
- Bahkan melampaui target akhir Renstra.

Penurunan kecil yang terjadi bersifat teknis dan tidak signifikan, serta telah diantisipasi melalui langkah perbaikan yang terukur. Ke depan, SKPD akan terus fokus pada peningkatan kualitas layanan, keberlanjutan capaian, dan optimalisasi sumber daya agar kinerja tetap konsisten hingga akhir periode Renstra 2029.

c. Membandingkan realisasi Perjanjian Kinerja (PK) sampai dengan tahun ini (2025) dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (Target Akhir Renstra Tahun 2029);

Berdasarkan capaian kinerja sampai dengan Tahun 2025, realisasi Perjanjian Kinerja (PK) Tingkat SKPD secara umum menunjukkan kinerja yang sangat baik dan berada pada jalur pencapaian target jangka menengah Renstra 2025–2029. Hal ini tercermin dari sebagian besar indikator kinerja yang telah mencapai bahkan melampaui target akhir Renstra, serta beberapa indikator lainnya yang telah mendekati target akhir dan memerlukan penguatan lanjutan pada tahun-tahun berikutnya.

1. Sasaran Terwujudnya Kesempatan Kerja yang Luas

Indikator	: Terlaksananya Bursa Tenaga Kerja (Job Fair)
Realisasi 2025	: 12 kegiatan
Target Akhir Renstra 2029	: 12 kegiatan
Capaian	: 100%

Indikator ini telah sepenuhnya memenuhi target akhir Renstra, menunjukkan keberlanjutan dan konsistensi penyelenggaraan fasilitasi penempatan tenaga kerja. Ke depan, fokus diarahkan pada peningkatan kualitas output Job Fair, bukan lagi kuantitas kegiatan.



2. Sasaran Meningkatnya Kualitas dan Daya Saing Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator	: Terlaksananya Pelatihan Kerja (Orang)
Realisasi 2025	: 1.929 orang
Target Akhir Renstra 2029	: 380 orang
Capaian	: 507,63%

Capaian ini jauh melampaui target akhir Renstra, menunjukkan keberhasilan strategi perluasan akses pelatihan kerja dan penguatan kompetensi tenaga kerja. Dengan capaian tersebut, indikator ini tidak lagi menjadi isu kuantitas, namun diarahkan pada peningkatan relevansi dan kualitas pelatihan.

3. Sasaran Meningkatnya Produktivitas Kerja dan Kewirausahaan

Indikator	: Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)
Realisasi 2025	: 99,26%
Target Akhir Renstra 2029	: 88%
Capaian	: 135,90%

Indikator TPTK telah melampaui target akhir Renstra, yang menunjukkan bahwa program pelatihan, penempatan tenaga kerja, serta fasilitasi kesempatan kerja berjalan efektif dalam mendukung produktivitas dan penyerapan tenaga kerja.

4. Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Berusaha

Indikator	: Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja
Realisasi 2025	: 115,34%
Target Akhir Renstra 2029	: 100%
Capaian	: 115,34%

Capaian ini menunjukkan bahwa ketersediaan dan fasilitasi informasi lowongan kerja telah melampaui target Renstra, seiring dengan meningkatnya kolaborasi dunia usaha dan optimalisasi sistem informasi pasar kerja.

5. Sasaran Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kerja yang Kompeten

Indikator	: Persentase Tenaga Kerja Terlatih Bersertifikat Kompetensi
-----------	---

Realisasi 2025 : 99,54%
Target Akhir Renstra 2029 : 100%
Sisa Kekurangan Target : ±0,46%

Indikator ini hampir sepenuhnya mencapai target akhir Renstra, dengan selisih capaian yang sangat kecil.

Rencana Kerja untuk Menutup Kekurangan Target:

- Sisa capaian hingga 2029: ±0,46%
- Target penyelesaian Tahun 2026: ±0,46% (100% tuntas)
- Upaya yang akan dilakukan pada Tahun 2026 antara lain:
- Optimalisasi uji kompetensi bagi peserta pelatihan yang belum tersertifikasi.
- Penjadwalan sertifikasi berbasis kebutuhan industri.
- Penguatan kerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

6. Sasaran Meningkatnya Penerapan Tata Kelola Kerja yang Layak di Perusahaan

Indikator : Persentase Perusahaan Menerapkan Tata Kelola Kerja Layak

Realisasi 2025 : 96,16%
Target Akhir Renstra 2029 : 85%
Capaian : 141,48%

Indikator ini telah melampaui target akhir Renstra, menandakan keberhasilan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan.

Secara keseluruhan, realisasi Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 telah berada pada level sangat memadai dalam mendukung pencapaian target akhir Renstra 2025–2029. Sebagian besar indikator:

- Telah mencapai target akhir Renstra lebih awal, dan
- Sisanya berada pada posisi sangat dekat dengan target akhir dan direncanakan tuntas pada Tahun 2026.

Dengan demikian, fokus kinerja pada periode selanjutnya diarahkan pada penjagaan keberlanjutan capaian, peningkatan kualitas layanan, serta penguatan dampak (outcome) agar manfaat pembangunan ketenagakerjaan semakin dirasakan secara luas oleh masyarakat.

d. Membandingkan realisasi kinerja PK tahun 2025 dengan standar nasional (jika ada); Bila tidak ada diberi penjelasan bahwa data tidak ada pembandingan di prov/nasional.

Dalam rangka menilai kualitas capaian kinerja, dilakukan analisis perbandingan antara realisasi Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 **dengan** standar atau pembandingan nasional. Namun demikian, tidak seluruh indikator PK Tingkat SKPD memiliki standar nasional yang dapat dijadikan pembandingan secara langsung, khususnya indikator yang bersifat output layanan perangkat daerah.

Sebagian besar indikator PK Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, seperti jumlah dan pelaksanaan Bursa Tenaga Kerja (Job Fair), jumlah peserta pelatihan kerja, tingkat ketersediaan lowongan kerja, **serta** persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak, merupakan indikator kinerja spesifik daerah dan kewenangan SKPD. Indikator-indikator tersebut tidak memiliki standar baku nasional maupun provinsi, karena target dan ukurannya ditetapkan berdasarkan kebutuhan daerah, kapasitas fiskal, dan prioritas pembangunan dalam dokumen RPJMD dan Renstra.

Adapun indikator yang bersifat makro, seperti Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK), secara konseptual memiliki data nasional yang dirilis oleh instansi pusat (BPS). Namun demikian, indikator tersebut digunakan sebagai indikator tujuan pembangunan daerah, bukan sebagai standar kinerja nasional yang secara formal ditetapkan sebagai pembandingan PK SKPD, sehingga perbandingan langsung dalam konteks evaluasi kinerja perangkat daerah tidak sepenuhnya relevan.

Dengan demikian, evaluasi kinerja PK Tahun 2025 lebih tepat dilakukan melalui perbandingan terhadap target Renstra dan RPJMD, serta tren capaian antar tahun, guna menilai efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan. Capaian kinerja yang melampaui target Renstra menunjukkan bahwa kinerja perangkat daerah telah berada pada level optimal, meskipun tidak tersedia pembandingan nasional secara langsung.

- e. **Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan, peningkatan/penurunan, hambatan/permasalahan kinerja PK serta perbaikan/solusi dari permasalahan yang telah dilakukan dan penyempurnaan kinerja kedepan;**

1. Analisis Penyebab Keberhasilan dan/atau Kegagalan Realisasi Tujuan dan Indikator Tujuan Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, sebagian besar indikator tujuan dan indikator Perjanjian Kinerja (PK) Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan capaian tinggi hingga sangat tinggi, bahkan melampaui target yang ditetapkan dalam Renstra 2025–2029. Keberhasilan tersebut terutama disebabkan oleh beberapa faktor utama, antara lain:

- a. Kesesuaian program dan kegiatan dengan kebutuhan pasar kerja, khususnya melalui penguatan pelatihan berbasis kompetensi, peningkatan kualitas job fair, dan optimalisasi layanan penempatan tenaga kerja.
- b. Implementasi program unggulan “Gampang Kerja”, yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja, sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK) dan ketersediaan lowongan kerja.
- c. Penguatan kolaborasi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), lembaga pelatihan kerja, serta pemangku kepentingan ketenagakerjaan lainnya.
- d. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan ketenagakerjaan, terutama pada penyelenggaraan bursa kerja dan layanan informasi pasar kerja.

Sementara itu, tidak terdapat indikator yang mengalami kegagalan pencapaian target pada Tahun 2025. Namun demikian, terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaan program, seperti keterbatasan kapasitas fiskal, dinamika kebutuhan kompetensi tenaga kerja yang cepat berubah, serta keterbatasan daya serap sebagian kelompok pencari kerja.

2. Perbaikan, Solusi Permasalahan, dan Langkah Penyempurnaan Kinerja ke Depan

Sebagai respons atas hambatan dan tantangan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan telah dan akan melakukan langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai berikut:

- a. Penyempurnaan perencanaan pelatihan kerja dengan pendekatan demand driven training agar semakin selaras dengan kebutuhan DUDI.
- b. Penguatan integrasi data ketenagakerjaan, termasuk pemanfaatan data BPS dan data internal OPD sebagai dasar perumusan kebijakan dan penajaman target kinerja.
- c. Optimalisasi kolaborasi lintas sektor, baik dengan perangkat daerah lain, pemerintah provinsi/pusat, maupun mitra swasta.
- d. Peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi program, sehingga capaian output dapat lebih konsisten menghasilkan outcome yang berkelanjutan.
- e. Penyesuaian target dan indikator PK secara bertahap agar selaras dengan target akhir Renstra Tahun 2029 dan dinamika kondisi ekonomi daerah.

Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat menjaga kesinambungan kinerja dan memastikan pencapaian target kinerja jangka menengah.

3. Inovasi yang Dilakukan/Dicapai OPD Tahun 2025

Pada Tahun 2025, Dinas Ketenagakerjaan telah melaksanakan beberapa inovasi dalam rangka peningkatan kualitas layanan dan kinerja, antara lain:

- a. Inovasi Program “Gampang Kerja”, sebagai model layanan terpadu pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja.
- b. Penyelenggaraan bursa kerja berbasis digital dan hybrid, untuk memperluas akses pencari kerja terhadap lowongan kerja.
- c. Penguatan jejaring Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK dan perguruan tinggi sebagai bagian dari penguatan link and match pendidikan dan dunia kerja.



d. Peningkatan layanan berbasis teknologi informasi pada pelayanan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

f. **Analisis atas efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya;**

1. Target dan Realisasi Anggaran Tahun 2025

Pada Tahun Anggaran 2025, Dinas Ketenagakerjaan menetapkan target anggaran yang diarahkan untuk mendukung pencapaian indikator kinerja utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) sebagaimana tertuang dalam Renstra 2025–2029. Realisasi anggaran Tahun 2025 menunjukkan tingkat penyerapan yang proporsional dan selaras dengan capaian kinerja, di mana sebagian besar indikator kinerja mencapai kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan anggaran telah efektif dalam menghasilkan output dan outcome yang direncanakan, khususnya pada program pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

2. Upaya Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya tanpa mengurangi kualitas kinerja, Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai upaya, antara lain:

- a. Optimalisasi perencanaan berbasis kinerja, dengan memastikan keterkaitan langsung antara anggaran, program/kegiatan, dan indikator kinerja.
- b. Pemanfaatan teknologi informasi, khususnya dalam penyelenggaraan bursa kerja (job fair) secara daring dan hybrid, serta layanan informasi pasar kerja.
- c. Penguatan kolaborasi dan kemitraan, baik dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), lembaga pelatihan kerja, maupun perangkat daerah lainnya, sehingga sebagian kegiatan dapat dilaksanakan secara kolaboratif dengan biaya yang lebih efisien.
- d. Pelaksanaan program unggulan “Gampang Kerja”, yang mengintegrasikan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam satu ekosistem layanan, sehingga mengurangi duplikasi kegiatan dan meningkatkan efektivitas hasil.



3. Masalah dan Kendala dalam Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Meskipun capaian kinerja menunjukkan hasil yang positif, pelaksanaan kegiatan masih menghadapi beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, antara lain:

- a. Keterbatasan kapasitas anggaran, yang belum sepenuhnya sebanding dengan tingginya kebutuhan layanan ketenagakerjaan.
- b. Keterbatasan sumber daya manusia, baik dari sisi jumlah maupun kompetensi tertentu, khususnya dalam pengelolaan data dan layanan berbasis digital.
- c. Perubahan dinamika pasar kerja yang cepat, sehingga memerlukan penyesuaian program secara berkelanjutan.
- d. Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, terutama pada fasilitas pelatihan kerja yang memerlukan pembaruan peralatan sesuai perkembangan teknologi.

4. Upaya Optimalisasi Penggunaan Sumber Daya

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai langkah optimalisasi sumber daya, antara lain:

- a. Prioritisasi kegiatan yang berdampak langsung pada pencapaian IKU, sehingga anggaran difokuskan pada program yang memberikan outcome signifikan.
- b. Optimalisasi peran dan kompetensi pegawai, melalui pembagian tugas yang lebih efektif serta peningkatan kapasitas SDM.
- c. Pemanfaatan aset secara maksimal, termasuk penggunaan fasilitas pelatihan secara bergantian dan kerja sama pemanfaatan sarana dengan mitra.
- d. Penguatan koordinasi lintas sektor, untuk menghindari tumpang tindih program dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan kegiatan.

5. Rencana Kerja ke Depan untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas

Ke depan, Dinas Ketenagakerjaan akan terus melakukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, antara lain:

- a. Penyempurnaan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja, dengan penajaman indikator outcome.



- b. Perluasan pemanfaatan teknologi digital, terutama dalam layanan ketenagakerjaan dan sistem informasi pasar kerja.
- c. Peningkatan kolaborasi multipihak, baik dengan pemerintah pusat, provinsi, swasta, maupun lembaga pendidikan.
- d. Penguatan monitoring dan evaluasi kinerja, guna memastikan setiap sumber daya yang digunakan memberikan nilai tambah terhadap pencapaian tujuan dan sasaran strategis.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan penggunaan sumber daya pada tahun-tahun berikutnya dapat semakin efisien, efektif, dan akuntabel, serta mendukung pencapaian target kinerja Dinas Ketenagakerjaan secara berkelanjutan.

g. **Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian Perjanjian Kinerja.**

Pencapaian Perjanjian Kinerja (PK) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 tidak terlepas dari keterkaitan yang kuat antara indikator PK dengan pelaksanaan program, kegiatan, dan sub kegiatan sebagaimana direncanakan dalam Renstra 2025–2029 dan dijabarkan dalam Renja Tahun 2025. Secara umum, sebagian besar indikator PK Tahun 2025 menunjukkan capaian **tinggi hingga sangat tinggi**, yang mengindikasikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan telah berjalan efektif dalam mendukung pencapaian target kinerja.

1. Program Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Program ini menjadi salah satu penopang utama pencapaian indikator PK yang berkaitan dengan peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja. Melalui kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi, fasilitasi sertifikasi kompetensi, pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), serta peningkatan akreditasi Balai Latihan Kerja (BLK), program ini secara langsung berkontribusi terhadap capaian indikator PK berupa persentase peserta pelatihan yang bekerja atau berwirausaha. Keberhasilan program ini ditunjang oleh kesesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), serta pelaksanaan pelatihan yang terintegrasi dengan kebutuhan pasar kerja.



Namun demikian, pada beberapa sub kegiatan masih terdapat keterbatasan daya tampung peserta dan keterbatasan sarana pelatihan, yang berdampak pada belum optimalnya perluasan jangkauan layanan pelatihan.

2. Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Program Penempatan Tenaga Kerja berperan signifikan dalam mendukung indikator PK yang berkaitan dengan peningkatan kesempatan kerja dan penurunan pengangguran. Kegiatan penyelenggaraan bursa kerja (job fair) baik secara luring maupun daring, pelayanan informasi pasar kerja, serta fasilitasi job matching antara pencari kerja dan pemberi kerja menjadi faktor utama keberhasilan pencapaian indikator ini.

Inovasi layanan melalui pemanfaatan teknologi informasi serta pelaksanaan Program Unggulan “**Gampang Kerja**” terbukti meningkatkan efektivitas penempatan tenaga kerja. Meskipun demikian, dinamika pasar kerja dan ketidaksesuaian sebagian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan industri masih menjadi faktor pembatas optimalisasi hasil penempatan.

3. Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

Program ini mendukung indikator PK yang berkaitan dengan **penciptaan** hubungan industrial yang harmonis dan kondusif. Melalui kegiatan pembinaan norma ketenagakerjaan, fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta penguatan peran lembaga hubungan industrial, program ini berkontribusi terhadap tercapainya indikator PK berupa tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Keberhasilan program ini ditopang oleh peningkatan koordinasi dengan para pemangku kepentingan ketenagakerjaan. Namun demikian, kompleksitas kasus hubungan industrial dan keterbatasan kewenangan pada beberapa jenis perselisihan menjadi tantangan tersendiri dalam pencapaian kinerja yang lebih optimal.

4. Keterkaitan Program/Kegiatan terhadap Keberhasilan dan Kendala Pencapaian PK



Secara keseluruhan, keterpaduan antara perencanaan program/kegiatan dengan indikator PK telah mendorong capaian kinerja yang positif pada Tahun 2025. Keberhasilan pencapaian PK terutama didukung oleh:

- Fokus anggaran pada kegiatan yang berdampak langsung terhadap indikator kinerja,
- Penguatan sinergi dengan dunia usaha, dunia industri, dan pemangku kepentingan lainnya,
- Penerapan inovasi layanan ketenagakerjaan.

Adapun kendala pencapaian pada beberapa indikator PK disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, dinamika pasar kerja, serta faktor eksternal yang berada di luar kendali organisasi.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun 2025 secara umum telah efektif dalam menunjang pencapaian Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan. Ke depan, diperlukan penguatan kualitas pelaksanaan program, peningkatan kapasitas sarana dan prasarana, serta penajaman intervensi berbasis kebutuhan pasar kerja agar capaian PK dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

3.2. Capaian Prioritas Pembangunan Tahun 2025

Pada Tahun 2025, pelaksanaan Prioritas Pembangunan Wali Kota pada pilar 3G (Gampang Kerja) menunjukkan capaian yang sangat baik dan melampaui target pada sebagian besar indikator kinerja. Prioritas ini difokuskan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan kesempatan kerja, serta peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja, yang diimplementasikan melalui program dan kegiatan strategis di bidang ketenagakerjaan.

Table 3.9
Indikator Capaian Prioritas Pembangunan
Tahun 2025

Agenda Pembangunan Wali Kota	28 Prioritas Pembangunan Bersama Wali Kota	3G Wali Kota (Prioritas Utama)	Program Prioritas Wali Kota	Nama Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran			Output Prioritas	Kinerja		
					Pagu Anggaran	Realisasi	%		Target	Realisasi	%
2.1 Tangerang Kerja	8. Perluasan Lapangan Kerja dan Kesempatan Berusaha serta Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	Gampang Kerja	1. Perluasan Bursa Kerja (Job Fair)	Program Penempatan Tenaga Kerja Pegelolaan Informasi Pasar Kerja Job Fair / Bursa Kerja	739.311.000	712.872.100	96,42	Pelaksanaan Job Fair	12 Keg	12 Keg	100
								Jumlah Pencari kerja yang mendapat pekerjaan Jumlah	5.000 Org	8.240 Org	164,8
								Lowongan Kerja Yang Tersedia	20.000 Loker	23.067Loker	115,3
			2. Pengembangan dan Peningkatan Balai Latihan Kerja (Blk) Siap Kerja dan Terintegrasi dengan Dunia Usaha	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.868.720.000	4.249.215.916	87,28	Pengembangan BLK Tematik	5 BLK	5 BLK	100
				Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi				Pelaksanaan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi	64 Angkt	64Angkt	100
				Sub Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi				Pelaksanaan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi	460 Orang	434 Orang	94,35
								On the Job Training	560 orang	432 Orang	77,14
				Program Penempatan Tenaga Kerja	1.239.807.059	954.088.000	76,95	Pelatihan Perluasan Kesempatan Kerja	52 angk	48 angk	92,30
				Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota				Jumlah Peserta Pelatihan Perluasan Kesempatan Kerja	860 orang	1063 orang	123,6

				Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja							
			3. Fasilitasi Sertifikasi Keahlian Tenaga Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.868.720.000	4.249.215.916	87,82	Pelaksanaan uji kompetensi bagi peserta pelatihan kerja	1021 orang	866 orang	84,82
				Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi							
				Sub Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi							

Berdasarkan Tabel 3.6, Prioritas Pembangunan **3G Wali Kota “Gampang Kerja”** secara langsung diarahkan untuk mendukung tujuan peningkatan perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha serta peningkatan kualitas tenaga kerja, sebagaimana tertuang dalam agenda pembangunan Kota dan sasaran strategis SKPD. Implementasi prioritas ini diwujudkan melalui beberapa program prioritas, terutama Perluasan Bursa Kerja (Job Fair) serta Pengembangan dan Peningkatan Balai Latihan Kerja (BLK) yang terintegrasi dengan dunia usaha.

1. Keterkaitan dengan Tujuan dan Sasaran

Tujuan utama prioritas 3G adalah:

- Meningkatkan akses masyarakat terhadap kesempatan kerja, dan
- Meningkatkan kompetensi serta daya saing tenaga kerja.

Sasaran tersebut diterjemahkan ke dalam indikator yang terukur, seperti:

- Jumlah pelaksanaan Job Fair,
- Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan,
- Jumlah lowongan kerja yang tersedia,
- Jumlah peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi,
- Jumlah BLK tematik yang dikembangkan,
- Jumlah peserta On the Job Training dan pelatihan perluasan kesempatan kerja.

Capaian indikator-indikator ini menunjukkan tingkat keberhasilan implementasi prioritas 3G dalam mendukung sasaran strategis pembangunan ketenagakerjaan daerah.

2. Analisis Realisasi Indikator Kinerja

Berdasarkan data tahun 2025, realisasi kinerja menunjukkan hasil yang sangat positif dan signifikan, antara lain:

a. Program Perluasan Bursa Kerja (Job Fair):

- Pelaksanaan Job Fair terealisasi 100% (12 kegiatan dari target 12).
- Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan mencapai **164,8%** dari target (8.240 orang dari target 5.000).
- Jumlah lowongan kerja tersedia mencapai **115,3%** dari target (23.067 lowongan dari target 20.000).

Capaian ini menunjukkan bahwa Job Fair efektif sebagai instrumen prioritas 3G dalam mempertemukan pencari kerja dengan dunia usaha serta memperluas akses kerja secara cepat dan mudah.

b. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja:

- Pengembangan BLK Tematik tercapai **100%** (5 BLK).
- Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi mencapai **94,35%**.
- Pelaksanaan On the Job Training mencapai **77,14%**, menunjukkan masih adanya ruang peningkatan.

Program ini mendukung tujuan peningkatan kualitas tenaga kerja, meskipun sebagian indikator belum sepenuhnya optimal akibat keterbatasan dunia usaha mitra dan kesiapan peserta.

c. Program Perluasan Kesempatan Kerja:

- Jumlah angkatan pelatihan tercapai **92,30%**.
- Jumlah peserta pelatihan melampaui target hingga **123,6%**.

Hal ini menegaskan bahwa minat dan kebutuhan masyarakat terhadap program peningkatan keterampilan sangat tinggi dan relevan dengan tujuan prioritas 3G.

3. Keterkaitan dengan Realisasi Anggaran

Dari sisi anggaran, realisasi berada pada kisaran 76,95%–96,42%, sementara capaian output dan outcome sebagian besar mencapai atau melampaui target. Kondisi ini menunjukkan bahwa:

- Penggunaan anggaran relatif efektif dan efisien,
- Setiap rupiah anggaran memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja indikator prioritas pembangunan.

4. Kesimpulan Keterkaitan

Secara keseluruhan, realisasi capaian prioritas pembangunan 3G “Gampang Kerja” memiliki keterkaitan yang sangat kuat dan linier dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Tingginya realisasi indikator output dan outcome membuktikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan:

- Tepat sasaran,
- Relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia usaha,

- Berkontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis SKPD dan target pembangunan Kota.

Capaian ini sekaligus memperkuat posisi prioritas 3G sebagai instrumen utama dalam mendukung peningkatan kesempatan kerja dan kualitas tenaga kerja menuju target akhir Renstra.

3.3 Akuntabilitas Keuangan (Realisasi Anggaran diambil dari E-Money)

Pelaksanaan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 pada tingkat SKPD didukung oleh beberapa program prioritas, kegiatan, dan subkegiatan strategis dengan dukungan anggaran yang memadai. Hubungan antara anggaran dan capaian kinerja menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya telah diarahkan secara efektif untuk mendukung pencapaian indikator PK.

Table 3.10
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan
Yang Mendukung Pencapaian PK OPD

Perjanjian Kinerja	Indikator PK	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan Pendukung PK	Anggaran	Realisasi Anggaran
1. Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Jumlah Lowongan Kerja	<i>Program :</i> Penempatan Tenaga Kerja <i>Kegiatan :</i> Pegelolaan Informasi Pasar Kerja <i>Sub Kegiatan :</i> Job Fair/Bursa Kerja	739.311.000	739.311.000
	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	<i>Program :</i> Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja <i>Kegiatan :</i> Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi <i>Sub Kegiatan :</i> Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster	4.868.720.000,00	4.249.215.916,00



Perjanjian Kinerja	Indikator PK	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan Pendukung PK	Anggaran	Realisasi Anggaran
		Kompetensi		
		<i>Program :</i> Penempatan Tenaga Kerja <i>Kegiatan :</i> Pegelolaan Informasi Pasar Kerja <i>Sub Kegiatan :</i> Job Fair/Bursa Kerja	739.311.000	712.872.100
		<i>Program :</i> Penempatan Tenaga Kerja <i>Kegiatan :</i> Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota <i>Sub Kegiatan :</i> Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	179.637.700,00	153.346.968,00
		<i>Program :</i> Penempatan Tenaga Kerja <i>Kegiatan :</i> Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota <i>Sub Kegiatan :</i> Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia	168.764.800,00	160.227.300,00
1.1 Terwujudnya kesempatan kerja yang luas	Terlaksananya Birsa Kerja (Job Fair)	<i>Program :</i> Penempatan Tenaga Kerja <i>Kegiatan :</i> Pegelolaan Informasi Pasar Kerja <i>Sub Kegiatan :</i> Job Fair/Bursa Kerja	739.311.000	712.872.100



Perjanjian Kinerja	Indikator PK	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan Pendukung PK	Anggaran	Realisasi Anggaran
1.2 Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja	Terlaksananya Pelatihan Kerja	<i>Program :</i> Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja <i>Kegiatan :</i> Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi <i>Sub Kegiatan :</i> Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4.868.720.000,00	4.249.215.916,00
		<i>Program :</i> Penempatan Tenaga Kerja <i>Kegiatan :</i> Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota <i>Sub Kegiatan :</i> Perluasan Kesempatan Kerja	1.239.807.059,00	1.203.130.200,00

Berdasarkan tabel realisasi anggaran, pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan pada Urusan Tenaga Kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan pada tahun pelaporan telah berjalan sesuai dengan Dokumen Perjanjian Kinerja. Total anggaran yang dialokasikan untuk mendukung program Gampang Kerja sebesar Rp7.196.240.559,00 dengan realisasi sebesar Rp 6.478.792.484,00 atau capaian realisasi sebesar 90,03%.

Prioritas Pembangunan **3G Wali Kota “Gampang Kerja”** secara langsung diarahkan untuk mendukung tujuan peningkatan perluasan lapangan kerja dan kesempatan berusaha serta peningkatan kualitas tenaga kerja, sebagaimana tertuang dalam agenda pembangunan Kota dan sasaran strategis SKPD. Implementasi prioritas ini diwujudkan melalui beberapa program prioritas, terutama Perluasan Bursa Kerja (Job



Fair) serta Pengembangan dan Peningkatan Balai Latihan Kerja (BLK) yang terintegrasi dengan dunia usaha.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi kinerja yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya,, kinerja instansi pada Tahun 2025 menunjukkan capaian yang positif dan progresif, ditandai dengan terpenuhinya sebagian besar target Perjanjian Kinerja serta meningkatnya capaian beberapa indikator kinerja utama dibandingkan tahun sebelumnya. Keberhasilan tersebut mencerminkan konsistensi pelaksanaan program dan kegiatan strategis, efektivitas koordinasi lintas sektor, serta dukungan kebijakan dan penganggaran yang relatif memadai. Indikator-indikator yang berkaitan dengan peningkatan kesempatan kerja, penyerapan tenaga kerja, dan peningkatan kompetensi tenaga kerja menunjukkan capaian yang baik dan bahkan melampaui target tahunan.

Namun demikian, masih terdapat sebagian indikator dan kegiatan yang capaian kinerjanya belum optimal. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain keterbatasan sumber daya (baik anggaran maupun SDM), dinamika kebutuhan pasar kerja yang cepat berubah, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan daya serap dunia usaha. Selain itu, belum optimalnya pemanfaatan data dan sistem informasi secara terintegrasi juga menjadi kendala dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program dan pengukuran kinerja.

Permasalahan dan kendala utama yang dihadapi instansi meliputi kesenjangan antara kebutuhan kompetensi tenaga kerja dengan permintaan dunia usaha, keterbatasan jangkauan layanan pada kelompok sasaran tertentu, serta tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas pelaksanaan program di tengah keterbatasan sumber daya. Kondisi tersebut berdampak pada variasi capaian kinerja antarindikator dan memerlukan penanganan yang lebih terarah.

Sebagai upaya pemecahan masalah dan peningkatan kinerja di tahun mendatang, instansi akan menerapkan beberapa strategi utama, antara lain penguatan

perencanaan berbasis kinerja dan data, peningkatan efektivitas program prioritas yang berorientasi pada outcome, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta penguatan kolaborasi dengan dunia usaha, lembaga pendidikan dan pelatihan, serta pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, instansi juga akan mendorong peningkatan kapasitas aparatur dan efisiensi penggunaan sumber daya guna memastikan keberlanjutan kinerja dan pencapaian target jangka menengah sesuai dokumen perencanaan strategis.

Langkah dan Upaya Peningkatan Kinerja ke Depan

Dalam rangka menjaga keberlanjutan kinerja serta mencapai target akhir Renstra Tahun 2029, SKPD akan melakukan langkah-langkah strategis sebagai berikut:

1. Penguatan Perencanaan Berbasis Kinerja

Meningkatkan kualitas perencanaan program dan kegiatan yang lebih terarah, terukur, dan berbasis pada kebutuhan riil pasar kerja, serta selaras dengan indikator kinerja utama dan target Renstra.

2. Optimalisasi Pelaksanaan Program Prioritas

Memperkuat program penempatan tenaga kerja, pelatihan berbasis kompetensi, dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan kualitas layanan, inovasi metode pelaksanaan, serta perluasan cakupan sasaran.

3. Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Anggaran

Mengoptimalkan pemanfaatan anggaran melalui penguatan pengendalian internal, penerapan prinsip value for money, serta peningkatan efisiensi tanpa mengurangi kualitas output dan outcome program.

4. Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi Layanan

Mengembangkan dan memaksimalkan sistem informasi ketenagakerjaan, digitalisasi layanan penempatan kerja, serta pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan pelatihan dan monitoring kinerja.

5. Penguatan Kolaborasi dan Kemitraan

Meningkatkan kerja sama dengan dunia usaha, dunia industri, lembaga pendidikan dan pelatihan, serta instansi terkait untuk memperluas akses kesempatan kerja dan meningkatkan relevansi kompetensi tenaga kerja.

6. Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur

Mendorong peningkatan kompetensi aparatur melalui pelatihan, pembinaan, dan penguatan budaya kinerja guna mendukung pelaksanaan tugas secara profesional dan berorientasi hasil.

Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja organisasi pada tahun-tahun mendatang dapat terus meningkat dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah.

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan Perjanjian Kinerja (PK) Tingkat SKPD Tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa secara umum **kinerja SKPD menunjukkan capaian yang sangat baik dan melampaui target yang telah ditetapkan** dalam dokumen perencanaan. Mayoritas indikator kinerja utama (IKU) berhasil direalisasikan secara optimal, bahkan sebagian besar telah melampaui target tahunan maupun target jangka menengah Renstra 2025–2029.

Keberhasilan tersebut tercermin dari meningkatnya penyerapan tenaga kerja, bertambahnya kesempatan kerja dan lowongan yang tersedia, meningkatnya jumlah tenaga kerja terlatih dan bersertifikat, serta membaiknya penerapan tata kelola ketenagakerjaan di perusahaan. Capaian ini didukung oleh sinergi program dan kegiatan, pemanfaatan anggaran yang relatif efisien, serta kolaborasi aktif dengan dunia usaha, lembaga pelatihan, dan pemangku kepentingan lainnya.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator dan kegiatan yang realisasinya belum sepenuhnya optimal akibat keterbatasan sumber daya, dinamika kebutuhan pasar kerja, serta faktor eksternal yang mempengaruhi pelaksanaan program. Hal ini menjadi bahan evaluasi dan pembelajaran penting dalam rangka peningkatan kinerja di masa mendatang.

4.2. Saran

Sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan dan evaluasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan penguatan integrasi antara perencanaan, penganggaran, dan pengukuran kinerja agar capaian kinerja dapat lebih optimal dan berkelanjutan.
2. Perlu dilakukan penyempurnaan indikator kinerja agar semakin mencerminkan outcome dan dampak nyata bagi masyarakat.
3. Diperlukan dukungan berkelanjutan dari pimpinan daerah dan pemangku kepentingan dalam bentuk kebijakan, regulasi, dan alokasi sumber daya yang memadai.
4. Evaluasi kinerja hendaknya dimanfaatkan sebagai alat pembelajaran organisasi untuk mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan.

Dengan komitmen yang kuat, kerja sama yang solid, serta perbaikan berkelanjutan, diharapkan kinerja SKPD pada tahun-tahun mendatang dapat semakin meningkat dan memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan pembangunan daerah yang inklusif dan berkelanjutan.