



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



Tahun 2021

**DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA TANGERANG**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dapat menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2021, sebagai tindak lanjut dari Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019-2023 Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Penyusunan LKIP ini dilakukan sebagai sarana pengendalian dan penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih (*good governance and clean government*) serta sebagai umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya. Hal ini merupakan suatu prasyarat dalam penyusunan mekanisme program, pelaksanaan, pemantauan dan pengevaluasian pembangunan. Materi LKIP mengandung analisis pencapaian sasaran serta pengukuran atas kegiatan, program serta sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra. Selain itu juga sebagai bahan evaluasi dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan serta pembangunan dan upaya memperbaiki kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

LKIP Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang Tahun 2021 disusun dalam rangka memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada Disnaker Kota Tangerang dalam kurun waktu tahun 2021.

LKIP Disnaker Kota Tangerang Tahun 2021 disusun dengan 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. Laporan ini memuat pencapaian kinerja pelaksanaan

program/kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Disnaker Kota Tangerang serta Renstra Disnaker Kota Tangerang Tahun 2019-2023.

Dengan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan serta hasil yang diperoleh pada tahun 2021 berorientasi pada pencapaian visi dan misi Kota Tangerang, akan menjadi tolok ukur untuk peningkatan kinerja Disnaker Kota Tangerang di tahun 2022.

Tangerang, Februari 2022

**Plt. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA TANGERANG**

Dr. Ir. H. MOH. RAKHMANSYAH, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19620910 198603 1 013

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
IKHTISAR EKSEKUTIF	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Dasar Hukum	1
2. Tujuan terbentuknya organisasi.....	1
3. Aspek strategis organisasi.....	3
4. Permasalahan Utama (<i>strategic issued</i>) yang sedang dihadapi organisas	3
5. Potensi organisasi	5
B. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	5
1. Kedudukan	5
2. Tugas Pokok	5
3. Fungsi	9
C. Struktur Organisasi	10
D. Asset	12
E. Sistematika Penyajian	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	19
A. Rencana Strategis	19
1. Visi	19
2. Misi	20
3. Tujuan	21
4. Sasaran	22
5. Indikator Kinerja Utama	23



B. Perjanjian Kinerja	24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2021	25
A. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021	25
B. Analisis Capaian Kinerja.....	28
1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	29
2. Jumlah Lowongan Kerja	38
3. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	42
C. Akuntabilitas Keuangan	49
D. Efisiensi Program dan Kegiatan.....	51
E. Upaya Mengatasi Kendala Penyerapan	57
BAB IV PENUTUP.....	58
A. Simpulan	58
B. Saran	59

LAMPIRAN :

1. Formulir Rencana Strategis SKPD Tahun 2019-2023
2. Formulir Perjanjian Kinerja SKPD Tahun 2021
3. Formulir Pengukuran Kinerja Tahun 2021
4. Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2021



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tujuan Jangka Menengah Pelayanan SKPD Tahun 2019-2023	3
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai SKPD berdasarkan Jabatan, Pendidikan Terakhir, Golongan/Pangkat, Esselon dan Diklat yang telah diikuti	11
Tabel 1.3	Asset Berdasarkan Rekap Kartu Inventaris Barang Tahun 2021	12
Tabel 2.1	Tujuan Jangka Menengah Pelayanan SKPD Tahun 2019-2023	23
Tabel 2.2	Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD Tahun 2019-2023.....	24
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Utama (IKU).....	22
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Disnaker Tahun 2021	25
Tabel 3.1	Capaian Indikator Utama Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021	27
Tabel 3.2	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018-2021.....	30
Tabel 3.3	Angka Partisipasi Angkatan Kerja Kota Tangerang Tahun 2018-2021	32
Tabel 3.4	Penduduk Menurut Jenis Kegiatan Kota Tangerang Tahun 2021	32
Tabel 3.5	Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Kota Tangerang Tahun 2021	33
Tabel 3.6	Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama Kota Tangerang Tahun 2021	33
Tabel 3.7	Angkatan Kerja Pendidikan dan Jenis Kegiatan Kota Tangerang Tahun 2021	33
Tabel 3.8	Jumlah Pelatihan di BLK Tahun 2021	34
Tabel 3.9	Pelatihan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2021	35
Tabel 3.10	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2021	37
Tabel 3.11	Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Yang Tersedia (Menurut Tingkat Pendidikan) di Kota Tangerang Tahun 2016-2021	40
Tabel 3.12	Perbandingan Realisasi Kinerja (1) Sampai Dengan Tahun ini Dengan Target Jangka Menengah	41



Tabel 3.13	Data Jumlah Kegiatan Job Fair Tahun 2021	42
Tabel 3.14	Data Jumlah Kegiatan Job Fair Tingkat Kelurahan Tahun 2021 ...	42
Tabel 3.15	Perbandingan Realisasi Kinerja (2) Sampai Dengan Tahun ini Dengan Target Jangka Menengah	42
Tabel 3.16	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan Di Kota Tangerang Tahun 2016-2021	42
Tabel 3.17	SMK dan BKK di Kota Tangerang Tahun 2021	45
Tabel 3.18	Jumlah Kegiatan Pemagangan Tahun 2021	45
Tabel 3.19	Rekapitulasi Output Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Dengan Rangka Menurunkan Angka TPT Tahun 2021	47
Tabel 3.20	Kategori Capaian Kinerja	49
Tabel 3.21	Realisasi Kinerja dan Anggaran Disnaker Tahun 2021	50
Tabel 3.22	Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Disnaker Tahun 2021 ..	51
Tabel 3.23	Realisasi Anggaran Per Triwulan Tahun Anggaran 2021	52
Tabel 3.24	Efisiensi Program dan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang	11
Gambar 1.2	Sistematika Penyajian LKIP Tahun 2021	14
Gambar 3.1	Grafik Pola Penyerapan Anggaran Tahun 2021	52

IKHTISAR EKSEKUTIF

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Tangerang. Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berdasarkan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 64 Tahun 2016 adalah “melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.”

Dinas Ketenagakerjaan bertugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai Visi, Misi dan Program Walikota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Tahun 2019-2023 yaitu Misi 1 yaitu “Bersama Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Mutu Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial dengan Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Profesional dan Berintegritas”.

Indikator Sasaran Misi yang ingin dicapai melalui Urusan Ketenagakerjaan adalah “Terwujudnya Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja” akan dicapai melalui Indikator Kinerja Jumlah Lowongan Kerja dan Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan.

Sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja, maka fokus utama LKIP Tahun 2021 adalah pembahasan tentang pencapaian hasil-hasil dari sasaran strategis tersebut di atas dan sumber-sumber daya yang disediakan. Selain itu, LKIP 2021 juga menguraikan tentang faktor-faktor penyebab ketidakberhasilan capaian kinerja serta strategi yang akan ditempuh untuk mengatasi hal tersebut di masa mendatang.

Sasaran Strategies tersebut dilaksanakan melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu jumlah lowongan kerja dan pencari kerja terdaftar yang ditempatkan.

Hasil pengukuran pada 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, rata-rata sangat baik dan melampaui

(melebihi) target yang ditetapkan. Berikut adalah capaian Kinerja (indikator sasaran misi) Disnaker pada tahun 2021 :

1. Indikator Jumlah Lowongan Kerja

Target lowongan kerja pada tahun 2021 sebanyak 16.800 orang, terealisasi sebanyak 22.628 orang sehingga capaiannya sebesar 134,69%. Jumlah realisasi melampaui target yang telah ditetapkan;

2. Indikator Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan

Target pencari perja terdaftar yang ditempatkan pada tahun 2021 sebesar 80,00%, terealisasi sebesar 85,92% sehingga capaiannya sebesar 107,04%. Jumlah realisasi melampaui target yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan, anggaran Belanja Barang dan Jasa Disnaker pada tahun 2021 untuk melaksanakan Program Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar sebesar Rp. 10.103.976.310,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 8.087.554.924,00 atau terserap 92,89%. dengan rincian sebagai berikut :

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota terdiri dari 3 (tiga) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 4.948.992.260,00 dengan realisasi sebesar Rp 4.482.718.824,00 atau capaian serapan sebesar 90,58%;
- b. Program Perencanaan Tenaga Kerja terdiri dari 1 (satu) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 16.308.400,00 dengan realisasi sebesar Rp 15.308.400,00 atau capaian serapan sebesar 93,87%;
- c. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari 3 (tiga) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 2.394.195.500,00 dengan realisasi sebesar Rp 2.323.564.500,00 atau capaian serapan sebesar 97,05%;
- d. Program Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari 3 (tiga) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 813.873.050,00 dengan realisasi sebesar Rp 812.646.400,00 atau capaian serapan sebesar 99,85%;

- e. Program Hubungan Industrial terdiri dari 2 (dua) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 533.441.200,00 dengan realisasi sebesar Rp 453.316.800,00 atau capaian serapan sebesar 84,98%;

Kekurangan dan keberhasilan yang telah dicapai selama tahun 2021 ini merupakan pelajaran yang sangat berharga bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang untuk meningkatkan kinerja di masa-masa yang akan datang. Berbagai langkah antisipatif akan ditempuh oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dimasa yang akan datang secara ringkas seluruh capaian kinerja tersebut di atas telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang untuk meningkatkan kinerja di masa-masa mendatang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laporan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) disusun berdasarkan Kerangka umum Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 mengenai Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Dalam rangka penyelenggaraan *good governance*, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan sah sehingga mewujudkan tata pemerintahan yang baik, akuntabel, dan transparan didukung dengan struktur birokrasi yang berintegritas, kompeten, dan profesional. Hal tersebut bertujuan untuk meminimalkan penyalahgunaan wewenang dan praktek KKN dalam penyelenggaraan pembangunan Kota Tangerang.

1. Dasar Hukum

Dasar hukum terbentuknya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang adalah Peraturan Walikota Tangerang Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan

2. Tujuan terbentuknya organisasi;

Tujuan 1.2 :

Meningkatkan kesempatan kerja.

Tujuan Dinas Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tangerang

Tahun 2019-2023, Rencana Strategis Disnaker Kota Tangerang diterjemahkan ke dalam Rencana Kerja pada setiap tahunnya. Ketiga komponen yang terdiri dari RPJMD, Renstra dan Renja tersebut, saling terkait dan menghasilkan sinergi yang cukup kuat dalam menciptakan pedoman strategis bagi Disnaker Kota Tangerang terutama dalam mendukung Visi Kota Tangerang yaitu : **“Terwujudnya Kota Tangerang yang Sejahtera, Berakhlakul Kharimah dan Berdaya Saing”** dalam rangka pencapaian Misi Ke 1 yaitu **“Bersama Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Mutu Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial dengan Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas”** tujuan ke 2 yaitu **“Meningkatkan Kesempatan Kerja”** sasaran ke 1 yaitu **“Meningkatkan Perluasan Penciptaan Kesempatan Kerja dan Penempatan Kerja”**

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja SKPD selama lima tahun.

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi.

Rumusan tujuan merefleksikan konteks pembangunan yang dihadapi Disnaker dan memiliki keterkaitan dengan visi dan Misi Kota Tangerang yang ingin dicapai. Pernyataan tujuan tersebut akan diterjemahkan kedalam sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Dalam menentukan tujuan tidaklah mutlak harus terukur, kuantitatif, ataupun tangible, namun setidaknya dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dicapai dimasa mendatang.

Tabel 1.1
Tujuan Jangka Menengah Pelayanan SKPD Tahun 2019-2023

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN
Meningkatkan kesempatan kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

3. Aspek strategis organisasi

Aspek-aspek strategis merupakan aspek-aspek yang menjadi visi, misi, dan tujuan organisasi sehingga diperoleh kejelasan tentang nilai-nilai dalam organisasi.

Aspek strategis meliputi :

1. Daya saing sumber daya manusia;
2. Daya saing perekonomian daerah;
3. Daya saing infrastruktur kota;
4. Daya saing pelayanan publik.

4. Permasalahan Utama (strategic issued) yang dihadapi organisasi

Berdasarkan capaian kinerja pembangunan tahun 2014-2018 dan melihat tantangan pada tahun 2019-2023 maka dapat digambarkan perumusan isu strategis ketenagakerjaan sebagai berikut:

4.1. Kesempatan Kerja

Indikator ketenagakerjaan yang bisa digunakan untuk mengetahui bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu memproduksi barang dan jasa, dalam kurun waktu tertentu adalah Angka Partisipasi Angkatan Kerja (APAK). Secara khusus APAK bisa diartikan sebagai bagian dari penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang mempunyai pekerjaan selama seminggu yang lalu, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu sebab seperti menunggu panen atau cuti. Di samping itu, mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan juga termasuk dalam kelompok angkatan kerja.

Indikator lainnya yang terkait dengan ketenagakerjaan adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), yaitu bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan (baik bagi mereka yang belum pernah bekerja sama sekali maupun yang sudah pernah bekerja), atau sedang mempersiapkan suatu usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Indikator ini berfungsi sebagai acuan pemerintah daerah untuk pembukaan lapangan kerja baru. Disamping itu, trend indikator ini akan menunjukkan keberhasilan/kegagalan program dan kegiatan ketenagakerjaan dari tahun ketahun.

4.2. Pelatihan Kerja

Salah satu upaya untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Tangerang yaitu melalui pelatihan. Pelatihan dilaksanakan pada lembaga pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta, sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksanaan pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja yang merupakan mitra Dinas Ketenagakerjaan.

Selain pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK, Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan pelatihan untuk mendorong peserta mampu menjadi wirausahawan, melalui kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja.

4.3. Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan salah satu faktor pendukung bidang ketenagakerjaan. Melalui pembinaan hubungan industrial yang

kuat, maka perselisihan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat dihindari. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial (PHI).

5. Potensi Organisasi

- Pegawai Dinas Ketenagakerjaan
- Sarana Prasarana
- Balai Latihan Kerja (BLK) Pemerintah
- LKS Bipartit/Tripartit
- Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan
- Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas
- Bursa Kerja Khusus (BKK)

B. Kedudukan, Tugas Pokok, Dan Fungsi

1. Kedudukan

Peraturan Walikota Tangerang Nomor 89 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 64 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan

2. Tugas Pokok

Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Walikota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Dinas Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Uraian tugas dari masing-masing satuan organisasi (unit kerja) pada Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- **Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan di bidang administrasi umum, keuangan, kepegawaian, dan perencanaan. Untuk menjalankan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi :

1. penatausahaan urusan umum;
2. penatausahaan urusan keuangan;
3. penatausahaan urusan kepegawaian; dan
4. pengkoordinasian dalam penyusunan perencanaan Dinas dan;
5. pengkoordinasian pelaksanaan tugas Bidang-Bidang dan UPT di lingkungan Dinas.

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- **Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas Dinas dalam lingkup pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

1. penyelenggaraan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja;
2. penyelenggaraan pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
3. penyelenggaraan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja;

4. penyelenggaraan verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
5. penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
6. penyelenggaraan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
7. pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
8. penyelenggaraan pembinaan keberadaan tenaga kerja asing di Daerah;
9. pengoordinasian penyelenggaraan Tenaga Kerja Luar Negeri pra dan purna penempatan; dan
10. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

• **Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas Dinas dalam lingkup pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. penyelenggaraan persyaratan kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja;
2. penyelenggaraan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan, fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit;
3. penyelenggaraan upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
4. penyelenggaraan pengusulan rancangan penetapan Upah Minimum Kota dan Upah Minimum sektoral ;

5. penyelenggaraan pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
6. penyelenggaraan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
7. penyelenggaraan pembinaan, evaluasi dan fasilitasi/mediasi terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan syarat-syarat kerja;
- 7a. melakukan pendaftaran alur proses, pendaftaran pemborongan pekerjaan, pendaftaran penyedia jasa pekerja/buruh; dan
8. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

- **Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas**

Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas Dinas dalam lingkup Pelatihan kerja dan Peningkatan Produktivitas. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana tersebut, Bidang Pelatihan kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai fungsi:

1. penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi(PBK);
2. Penyelenggaraan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
3. penyelenggaraan koordinasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
4. penyelenggaraan koordinasi pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
5. penyelenggaraan koordinasi/pemberian tanda daftar Lembaga pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan di perusahaan;
6. penyelenggaraan koordinasi/pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;

7. penyelenggaraan koordinasi pengukuran dan analisis produktivitas tingkat kota;
- 7a. penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri terhadap lembaga pelatihan kerja;
8. penyelenggaraan koordinasi pemantauan tingkat produktivitas; dan
9. melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

Bahwa upaya pemantauan kinerja secara berkala saat ini telah dilakukan melalui penggunaan aplikasi system informasi monitoring dan evaluasi untuk melakukan monitoring kinerja OPD setiap triwulan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang merupakan implementasi pencapaian rencana aksi serta perjanjian kinerja OPD.

3. Fungsi

Dinas Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

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

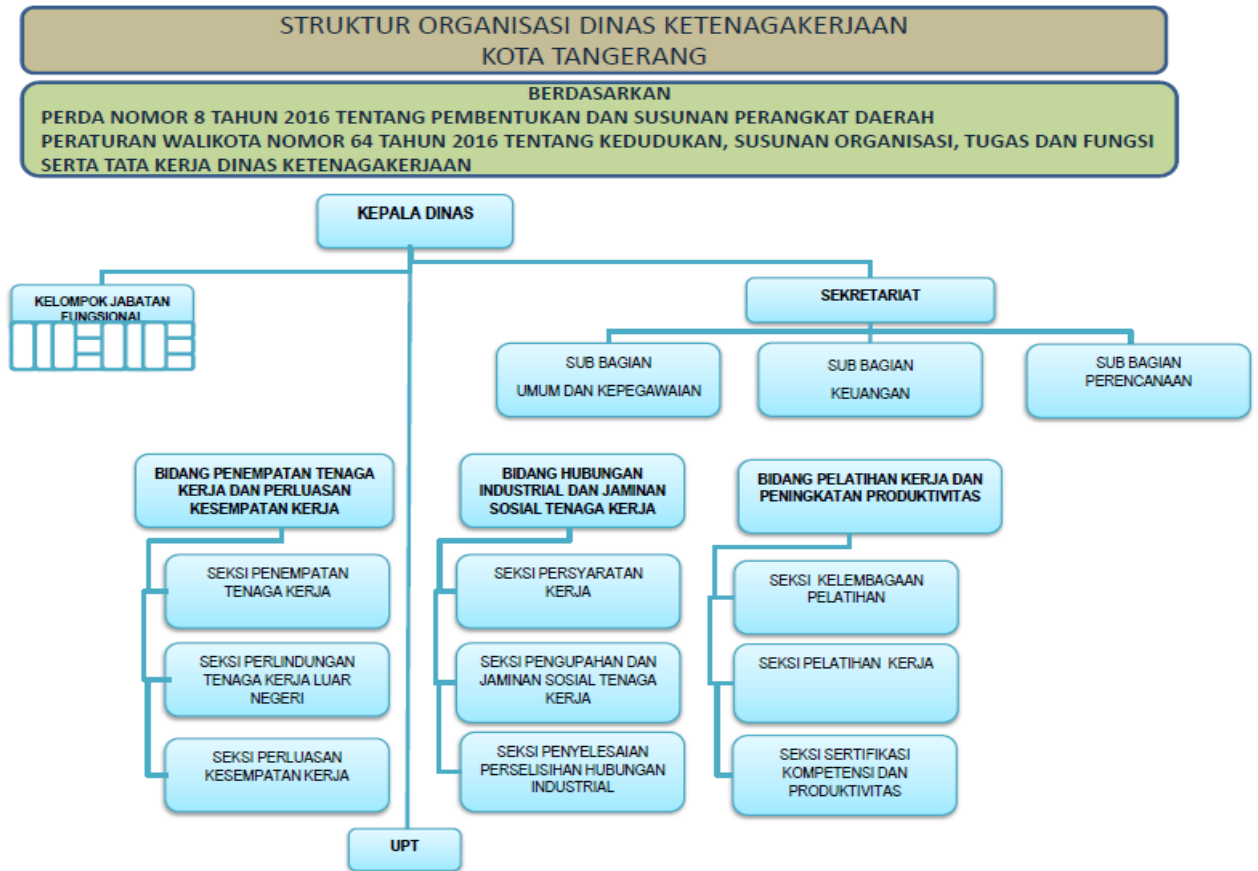
C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Disnaker sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Tangerang Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, memiliki formasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahkan:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Perencanaan.
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahkan:
 - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - b. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
 - c. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.
4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahkan:
 - a. Seksi Persyaratan Kerja;
 - b. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas membawahkan:
 - a. Seksi Kelembagaan Pelatihan ;
 - b. Seksi Pelatihan Kerja;
 - c. Seksi Sertifikasi Kompetensi dan Produktivitas.
6. UPT;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi Disnaker digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1



Tabel 1.2
Jumlah Pegawai SKPD 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	KOSONG	S D	SL TP	SL T A	D 1	D 2	D 3	S1 / D4	S 2	S3	Non PNS	I	II	III	IV	PIM I	PIM II	PIM III	PIM IV
Kepala Dinas		1																		
Sekretaris Dinas	1								1						1				1	1
Kepala Bidang	3							3							1	2			3	3
Kepala Sub Bagian	3							2	1						3					3
Kepala Seksi	9						1	5	3						8	1				6
Kepala UPTD BLK	1							1							1					
Kasubag TU UPT BLK	1								1							1				
Fungsional Tertentu	1								1						1					
Fungsional Umum	23		1		6		2	12	2				1	4	18					
Total	42	1	1	0	6		3	23	9	1	0	1	4	32	5			1	4	13

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan, 31 Desember 2021

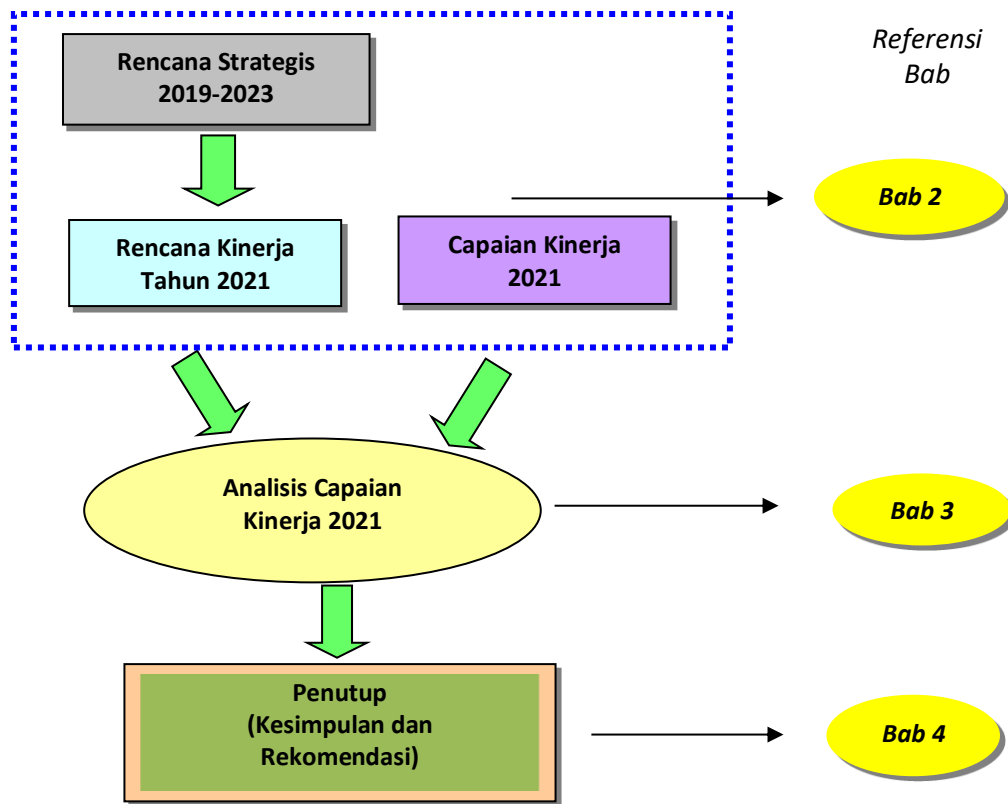


D. Asset

Tabel 1.3
Rekap Kartu Inventaris Barang (KIB)
Tahun 2021

No. Urut	Gol.	Kode Bidang Barang	Nama Bidang Barang	Keadaan tanggal 31 Desember 2020	
				Jumlah Barang	Jumlah Harga
1	2	3	4	5	6
1	01	01	TANAH	1	2.250.000.000
2	02		PERALATAN DAN MESIN	927	8.015.505.178
		01	a. Alat Besar	1	146.559.000
		02	b. Alat Angkutan	18	2.245.642.813
		03	c. Alat Bengkel dan Alat Ukur	87	1.655.069.733
		04	d. Alat Pertanian	1	5.100.000
		05	e. Alat Kantor dan Rumah Tangga	684	2.209.562.320
		06	f. Alat Studio Komunikasi dan Pemancar	53	269.520.729
		07	g. Alat Kedokteran dan Kesehatan	-	-
		08	h. Alat Laboratorium	-	-
		09	i. Alat Persenjataan	-	-
		10	j. Komputer	74	1.354.136.673
		11	k. Alat Eksplorasi	-	-
		12	l. Alat Pengeboran	-	-
		13	m. Alat Produksi Pengolahan dan Pemurnian	-	-
		14	n. Alat Bantu Eksplorasi	-	-
		15	o. Alat Keselamatan Kerja	-	-
		16	p. Alat Peraga	9	129.913.909
		17	q. Peralatan Proses Produksi	-	-
		18	r. Rambu - Rambu	-	-
		19	s. Peralatan Olahraga	-	-
3	03		GEDUNG DAN BANGUNAN	10	16.233.966.681
		01	a. Bangunan Gedung	10	16.233.966.681
		02	b. Monumen	-	-
		03	c. Bangunan Menara	-	-
		04	d. Tugu Titik Kontrol Pasti	-	-
4	04		JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN	-	-
		01	a. Jalan dan Jembatan	-	-
		02	b. Bangunan Air	-	-
		03	c. Instalasi	-	-
		04	d. Jaringan	-	-
5	05		ASET TETAP LAINNYA	-	-
		01	a. Bahan Perpustakaan	-	-
		02	b. Barang Bercorak Kesenian Kebudayaan Olahraga	-	-

Gambar 1.2.
Sistematika Penyajian LKIP Tahun 2021



Sistematika penulisan LKIP DisnakerKota Tangerang Tahun 2021 dapat dijelaskan dalam uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum
2. Tujuan Terbentuknya Organisasi
3. Aspek Strategis Organisasi
4. Permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi
5. Potensi Organisasi

B. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi

1. Kedudukan
2. Tugas Pokok
3. Fungsi

C. Struktur Organisasi

Jumlah Pegawai SKPD berdasarkan Jabatan, Pendidikan terakhir, Golongan/Pangkat, Esselon dan Diklat yang telah diikuti

D. Aset

Jumlah Aset yang digunakan dan yang tidak digunakan berdasarkan tahun pengadaan.

E. Sistematika Penyajian**BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Pada bab ini disajikan gambaran singkat mengenai: Rencana Strategis serta Penetapan Kinerja. Pada awal bab ini disajikan gambaran secara singkat sasaran yang ingin diraih Disnaker pada tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi instansi.

A. Rencana Strategis

Uraian singkat tentang ikhtisar rencana strategis instansi mulai dari visi, misi, tujuan, sasaran serta kebijakan dan program instansi.

1. Visi
2. Misi
3. Tujuan
4. Sasaran
5. Indikator Kinerja Utama (IKU)

B. Perjanjian Kinerja

Disajikan target-target penting yang sudah diperjanjikan dan dijelaskan apakah ada perbedaan antara target kinerja pada Rencana Kinerja dengan yang di Penetapan Kinerja.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2021**A. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021**

Pengukuran adalah aktivitas perbandingan antara sesuatu dengan alat ukurnya (*indikator kinerja-performance indicators*) atau perbandingan antara target indikator dengan realita/fakta.

B. Analisis Capaian Kinerja (Capaian Kinerja Organisasi)

Merupakan proses untuk mengurai suatu kondisi sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam, analisis kinerja paling tidak dilakukan dengan cara melakukan analisis adanya beda (*performance gap analysis*), yaitu melihat beda (*gap*) antara yang sudah direncanakan dengan realisasinya atau kenyataannya. Jika terdapat *gap* yang besar, maka perlu diteliti sebab-sebabnya berikut berbagai informasi kendala dan hambatannya termasuk usulan tindakan-tindakan apa yang diperlukan untuk memperbaiki kondisi tersebut.

Pencapaian kinerja organisasi berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan, yang menguraikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uraian Pencapaian Kinerja
 - a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2021;
 - b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2021 dengan tahun-tahun sebelumnya.
 - c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Renstra SKPD;
2. Upaya yang telah dilakukan
Penjelasan indikator kinerja dan menyajikan data pendukung dalam pencapaian target kinerja (analisis program kegiatan yang menunjang keberhasilan maupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).
3. Permasalahan yang dihadapi

Hambatan dan kendala yang dihadapi dalam rangka pencapaian target indikator kinerja sasaran (analisis penyebab keberhasilan maupun kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja).

4. Solusi terhadap permasalahan

Usulan pemecahan permasalahan hambatan dan permasalahan tersebut.

5. Analisis terhadap efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Uraian terobosan/inovasi yang telah dilakukan OPD, upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan efisiensi pelaksanaan kegiatan agar dapat menghasilkan output dan outcome yang tepat sasaran.

C. Akuntabilitas Keuangan

1. Penjelasan Realisasi Anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;
2. Diagram Laporan Realisasi Anggaran per Triwulan;
3. Grafik Pola Penyerapan Anggaran;
4. Upaya mengatasi kendala penyerapan anggaran.

BAB IV PENUTUP

Mengemukakan tinjauan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja instansi yang bersangkutan serta strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di tahun mendatang.

A. Simpulan

B. Saran

Lampiran

1. Rencana Strategis Tahun 2019 – 2023

2. Perjanjian Kinerja Tahun 2021



3. Pengukuran Kinerja Tahun 2021

4. Pengukuran Kinerja Program/Kegiatan Tahun 2021

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya (termasuk modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai strategi ini.

Rencana Strategis (Renstra) pada hakekatnya merupakan dokumen perencanaan suatu organisasi/lembaga yang menentukan strategi atau arahan, dan digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya termasuk modal dan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun).

1. Visi

Secara lebih rinci, jabaran visi dan misi yang tercantum dalam RPJMD Kota Tangerang Tahun 2019-2023 yang berhubungan dengan Dinas Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Visi :

“Terwujudnya Kota Tangerang yang Sejahtera, Berakhlakul Karimah dan Berdaya Saing”

Kota Tangerang yang sejahtera diwujudkan dengan tercapainya taraf kehidupan masyarakat yang baik dan berkualitas sehingga terbentuk kehidupan masyarakat yang makmur dan berkeadilan serta menjadikan masyarakat sebagai subjek dan objek dalam pembangunan.

Kota Tangerang yang berakhlakul kharimah diwujudkan dengan tercapainya tatanan kehidupan masyarakat yang memiliki sikap dan perilaku akhlak mulia yang dicerminkan melalui kualitas hubungan antar manusia dengan Tuhan dan hubungan antar manusia itu sendiri, dan menjadi landasan moral dan etika dalam bermasyarakat, berbangsa, dan

bernegara. Pemahaman dan pengamalan agama secara benar diharapkan dapat mendukung terwujudnya masyarakat yang religius, demokratis, mandiri, berkualitas sehat jasmani dan rohani, serta tercukupi kebutuhan material spiritual, sehingga mampu mewujudkan sebuah masyarakat madaniyyah dan hidup menuju negeri yang adil, makmur, dan diberkati (*baldatun toyyibatun warabbun ghafur*).

Kota Tangerang yang berdaya saing diwujudkan dengan tercapainya sumber daya manusia (SDM) yang inovatif, kreatif dan kompetitif; perekonomian daerah yang inovatif, kreatif, kompetitif dan berkeadilan; infrastruktur, fasilitas, permukiman kota yang inovatif dan kompetitif dan lingkungan hidup; serta didukung oleh tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang baik, prima, inovatif, kreatif dan kompetitif dalam menyongsong era kompetisi dengan daerah lainnya baik dalam lingkup wilayah sekitar, nasional maupun internasional.

2. Misi

“Bersama Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Mutu Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial dengan Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Profesional dan Berintegritas”

Peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan sosial ditujukan untuk mewujudkan masyarakat Kota Tangerang yang cerdas, sehat, berakhlak mulia dan berdaya saing. Daya saing sumber daya manusia (SDM) masyarakat ini diwujudkan dengan tercapainya kualitas SDM masyarakat yang inovatif, kreatif dan kompetitif dalam menyongsong era kompetisi dengan daerah lainnya baik dalam lingkup wilayah sekitar, nasional maupun internasional.

Pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik yang prima bagi masyarakat akan berjalan dengan optimal apabila ditunjang oleh tata kelola pemerintahan yang baik dan inovatif. Kemajuan dan inovasi pelayanan publik dihadirkan agar daya saing tata kelola pemerintahan Kota Tangerang

mampu menjawab tuntutan masyarakat dan dapat turut andil dan mengambil peran penting di dalam era kompetisi dengan daerah lainnya baik dalam lingkup wilayah sekitar, nasional maupun internasional.

3. Tujuan

Tujuan 1.2 :

“Meningkatkan kesempatan kerja”.

Tujuan Dinas Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tangerang Tahun 2019-2023, Rencana Strategis Disnaker Kota Tangerang diterjemahkan ke dalam Rencana Kerja pada setiap tahunnya. Ketiga komponen yang terdiri dari RPJMD, Renstra dan Renja tersebut, saling terkait dan menghasilkan sinergi yang cukup kuat dalam menciptakan pedoman strategis bagi Disnaker Kota Tangerang terutama dalam mendukung Visi Kota Tangerang yaitu : **“Terwujudnya Kota Tangerang yang Sejahtera, Berakhlakul Kharimah dan Berdaya Saing”** dalam rangka pencapaian Misi Ke 1 yaitu **“Bersama Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Mutu Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial dengan Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional dan Berintegritas”** tujuan ke 2 yaitu **“Meningkatkan Kesempatan Kerja”** sasaran ke 1 yaitu **“Meningkatkan Perluasan Penciptaan Kesempatan Kerja dan Penempatan Kerja”**

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja SKPD selama lima tahun.

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi.

Rumusan tujuan merefleksikan konteks pembangunan yang dihadapi Disnaker dan memiliki keterkaitan dengan visi dan Misi Kota Tangerang yang ingin dicapai. Pernyataan tujuan tersebut akan diterjemahkan kedalam sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Dalam menentukan tujuan tidaklah mutlak harus terukur, kuantitatif, ataupun tangible, namun setidaknya dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dicapai dimasa mendatang.

Tabel 2.1
Tujuan Jangka Menengah Pelayanan SKPD
Tahun 2019-2023

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN
Meningkatkan kesempatan kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

4. Sasaran

Sasaran 1.2.1 :

“Meningkatkan Perluasan Penciptaan Kesempatan Kerja dan Penempatan Kerja”.

Sasaran Dinas Ketenagakerjaan

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Berdasarkan masing-masing tujuan yang telah ditetapkan maka dirumuskan sasaran untuk kuantifikasi lebih lanjut dan lebih teknis dapat dikelola pencapaiannya.

Tabel 2.2
Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD
Tahun 2019-2023

SASARAN	INDIKATOR SASARAN
Meningkatkan perluasan penciptaan kesempatan kerja dan penempatan kerja	Jumlah lowongan kerja
	Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan

5. Indikator Kinerja Utama

Disnaker mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Walikota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tahun 2020 adalah sebagai berikut.

Tabel 2.3.
Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	7,55
2	Jumlah lowongan kerja	Orang	16.800
3	Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	%	80,00

Indikator Kinerja Utama ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja yang merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah/unit kerja yang menerima amanah/tanggungjawab/kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tanggungjawab/kinerja. Dengan demikian, perjanjian kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerimaamanah kepada atasan langsungnya. Perjanjian kinerja ini akan



menggambarkan capaian kinerja yang akan diwujudkan oleh suatu instansi pemerintah/unit kerja dalam suatu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada dasarnya merupakan salah satu komponen dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), meski belum diatur secara eksplisit dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999. Penyusunan perjanjian kinerja ini diharapkan dapat mendorong keberhasilan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Tabel 2.4.
Perjanjian Kinerja Disnaker Tahun 2021

No.	Sasaran	Indikator	Satuan	Target
1	Meningkatkan Kesempatan Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	7,55
2	Meningkatkan Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Kerja	Jumlah lowongan kerja	Orang	16.800
		Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	%	80,00

No.	Program	Anggaran (Rp)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	4.948.992.260,00
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	16.308.400,00
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.394.195.500,00
4.	Program Penempatan Kerja	813.873.050,00
5.	Program Hubungan Industrial	533.441.200,00
Jumlah		8.706.810.410,00

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

TAHUN 2021

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima laporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dinas Ketenagakerjaan selaku penerima amanah masyarakat melaksanakan kewajiban menyajikan akuntabilitas melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang dibuat sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2017 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/2003 Tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2017 tentang petunjuk teknis perjanjian Kinerja. Pelaporan Kinerja dan Tata cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut Memberikan Gambaran Penilaian Tingkat Pencapaian Target Masing-Masing Indikator Sasaran Strategis Yang Ditetapkan Dalam Dokumen Renstra Tahun 2019-2023 maupun Rencana Kerja Tahun 2021. Sesuai dengan ketentuan tersebut. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program sasaran yang ditetapkan.

A. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.



Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor : 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian Indikator Kinerja (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Tabel 3.1.
Capaian Indikator Utama Dinas Ketenagakerjaan
Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%	Program/ Kegiatan	Realisasi Keuangan	Output
1	Meningkatkan penciptaan perluasan kesempatan kerja dan penempatan kerja	Jumlah lowongan kerja	Orang	16.800	22.628	134,69	Program Penempatan Kerja	812.646.400	80% pencari kerja yang ditempatkan
							Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	706.781.400	12.192 Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan, 660 orang peserta pelatihan kewirausahaan, 15 penyuluhan bimbingan jabatan.
							Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	93.008.800	12 kegiatan Job Fair (212 perusahaan, 20462 lowongan kerja)
							Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	12.856.200	35 orang CPMI yang terdata
		Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	%	80,00	85,92	107,04	Program Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas	2.323.564.500	Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi (50%)
							Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan	1.973.885.400	350 orang pencari kerja



No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%	Program/ Kegiatan	Realisasi Keuangan	Output
							Unit Kompetensi		yang dilatih
							Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	19.364.000	75 LPK yang memiliki perizinan
							Sertifikasi Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten / Kota	330.315.100	180 tenaga kerja yang bersertifikasi
							Program Hubungan Industrial	453.316.800	Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan (62,20%)
							Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	62.074.200	125 Perusahaan yang sudah memiliki PP/PKB
							Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota	391.242.600	- 177 kasus PHI yang diselesaikan, - 12 kali pelaksanaan operasionalisasi LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan Kota (Depeko)
							Program Perencanaan Tenaga Kerja	15.308.400	
							Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	12.772.400	Terlaksananya Reviu RTK Makro
							Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	2.536.000	Terlaksananya Sosialisasi RTK Mikro

Dalam tahun anggaran 2021, Dinas Ketenagakerjaan telah menetapkan 1 (satu) sasaran yang akan dicapai dengan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama. Realisasi pada akhir tahun menunjukkan bahwa sasaran yang ada dapat dicapai dengan baik. Pada indikator Jumlah Lowongan

Kerja, target sebanyak 16.800 orang, tercapai sebanyak 22.628 orang atau sebesar 134,69%.

Pada indikator Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan target sebesar 80,00% dapat tercapai 85,92% atau sebesar 107,04%.

Hubungan industrial adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan / atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Tujuan hubungan industrial yaitu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, kondusif dan berkeadilan di perusahaan.

Pada tahun 2021, jumlah kasus perselisihan yang diselesaikan sebanyak 127 kasus.

B. Analisis Capaian Kinerja

Analisis Capaian Kinerja merupakan proses untuk mengurai suatu kondisi sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam, analisis kinerja paling tidak dilakukan dengan cara melakukan analisis adanya beda (*performance gap analysis*), yaitu melihat beda (*gap*) antara yang sudah direncanakan dengan realisasinya atau kenyataannya. Jika terdapat gap yang besar, maka perlu diteliti sebab-sebabnya berikut berbagai informasi kendala dan hambatannya termasuk usulan tindakan-tindakan apa yang diperlukan untuk memperbaiki kondisi tersebut.

Sasaran :
Meningkatkan Perluasan Penciptaan Kesempatan Kerja
Dan Penempatan Kerja



menunjukkan keberhasilan/kegagalan program dan kegiatan ketenagakerjaan dari tahun ketahun.

$$\begin{aligned} \text{Rumusan : } TPT &= PP/PAK \times 100\%, \\ TPT &= \text{Tingkat Penangguran Terbuka (\%)} \\ \Sigma P &= \text{Jumlah Penangguran (orang)} \\ \Sigma AK &= \text{Jumlah Angkatan Kerja (orang)} \end{aligned}$$

Angka TPT bersumber dari Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh BPS.

Pada tahun 2018–2021, realisasi penurunan angka TPT tidak tercapai. Jika mengacu pada trend pencapaian tersebut, target TPT pada kisaran angka 7. Sedangkan target TPT 2019 dan 2020 pada angka 6. Dampak pandemi Covid-19 pada tahun 2020 dan 2021 masih dirasakan terhadap sektor ketenagakerjaan. Hal ini berarti, semua upaya yang dilakukan perlu didukung oleh kebijakan serta dukungan dari seluruh stakeholder.

Berdasarkan tabel 3.2. di atas, terlihat bahwa pada 2021 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk Kota Tangerang sebesar 9,04 %. Hal ini mengartikan bahwa diantara 100 orang yang termasuk ke dalam angkatan kerja terdapat sekitar 9 orang yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan. TPT untuk Kota Tangerang naik menjadi 9,04% dari tahun sebelumnya yaitu 8,63%.

Dan kenaikan angka TPT pada tahun 2021 yaitu sebesar 0,44% dari tahun 2021 terjadi diakibatkan dampak pandemi Covid-19 pada sektor ketenagakerjaan, seperti banyaknya perusahaan yang melakukan efisiensi dengan melakukan PHK atau merumahkan karyawan tanpa dibayar (*unpaid*).

Tabel 3.5
Penduduk Bekerja Lapangan Pekerjaan
Kota Tangerang Tahun 2021

Lapangan Usaha (3 Sektor)	Laki-laki	Perempuan	Total
Pertanian	6.564	1.513	8.077
Manufaktur	211.192	79.304	290.496
Jasa-jasa	435.685	303.925	739.610
Jumlah	653.441	384.742	1.038.183

Sumber : BPS Sakernas, Agustus 2021

Tabel 3.6
Penduduk Bekerja Status Pekerjaan Utama
Kota Tangerang Tahun 2021

Status Pekerjaan Utama	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Formal	Non Formal
Berusaha sendiri	150.181	80.505	230.686	667.531	370.652
Berusaha dibantu pekerja tidak tetap/pekerja keluarga/tida	26.228	17.053	43.281		
Berusaha dibantu pekerja tetap dan dibayar	19.325	4.578	23.903		
Buruh/karyawan/pegawai	412.770	230.858	643.628		
Pekerja bebas di pertanian	-	-	-		
Pekerja bebas di nonpertanian	27.170	13.830	41.000		
Pekerja keluarga/tidak dibayar	17.767	37.918	55.685		
Total	653.441	384.742	1.038.183		

Sumber : BPS Sakernas, Agustus 2021

Tabel 3.7
Angkatan Kerja Menurut Pendidikan, dan Jenis Kegiatan
Kota Tangerang Tahun 2021

Pendidikan Ditamatkan	Jenis Kegiatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Angkatan Kerja
<= SD	Bekerja	97.661	45.631	143.292	153.400
	Pengangguran	5.346	4.762	10.108	
SMP	Bekerja	106.089	63.859	169.948	187.985
	Pengangguran	10.491	7.546	18.037	
SMA Umum	Bekerja	198.587	101.459	300.046	339.842
	Pengangguran	26.134	13.662	39.796	
SMA Kejuruan	Bekerja	126.818	115.121	241.939	328.097
	Pengangguran	14.436	71.722	86.158	
Diploma	Bekerja	24.596	21.194	45.790	47.938

Pendidikan Ditamatkan	Jenis Kegiatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Angkatan Kerja
I/II/III	Pengangguran	1.250	898	2.148	
Universitas	Bekerja	99.690	80.877	180.567	187.650
	Pengangguran	4.653	2.430	7.083	
Total	Bekerja	653.441	384.742	1.038.183	1.141.720
	Pengangguran	62.310	41.227	103.537	

Sumber : BPS Sakernas, Agustus 2021

1.2. Upaya Yang Telah Dilakukan

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah melakukan berbagai program dan kegiatan dalam rangka menurunkan angka TPT. Program dan kegiatan dimaksud yaitu :

1. Program Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari kegiatan :
 - a. Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota;
 - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
 - c. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.
2. Program Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas terdiri dari kegiatan :
 - a. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi;
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
 - c. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota.

Program dan kegiatan pelatihan kerja baik yang berbasis kompetensi maupun berbasis kewirausahaan yang dilaksanakan dalam rangka menurunkan TPT oleh Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

Tabel 3.8
Jumlah Pelatihan di BLK Kota Tangerang
Tahun 2021

No	Nama Pelatihan	Target	Realisasi	Jumlah Peserta
1	Menjahit Pakaian	6 Angkatan (120 orang)	6 Angkatan	120 orang

No	Nama Pelatihan	Target	Realisasi	Jumlah Peserta
2	Komputer	3 Angkatan (60 orang)	3 Angkatan	60 orang
3	Design Grafis dan Digital Printing	3 Angkatan (60 orang)	3 Angkatan	60 orang
4	Perhotelan	1 Angkatan (20 orang)	1 Angkatan	20 orang
5	Montir Sepeda Motor	2 Angkatan (40 orang)	2 Angkatan	40 orang
6	Tata Boga	2 Angkatan (30 orang)	2 Angkatan	30 orang
7	Teknis Pendingin	1 Angkatan (20 orang)	1 Angkatan	20 orang
Jumlah		18 Angkatan (350 orang)	18 Angkatan	350 orang

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021

Pada tahun 2021, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Tangerang dapat melaksanakan seluruh kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dengan lulusan sebanyak 350 orang.

Selain pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK, Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan pelatihan berbasis kewirausahaan dalam kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja untuk mendorong peserta mampu menjadi wirausahawan. Dalam kurun waktu 2017 - 2021, jumlah peserta yang sudah dilatih sebanyak 1.199 orang. Tahun 2021 yang dilatih sebanyak 660 orang.

Tabel 3.9
Pelatihan Perluasan Kesempatan Kerja
Tahun 2017 - 2021

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)	Total (Orang)
2017	Barista Online	50	50
2018	Bisnis Online	60	100
	Sablon	40	
2019	Tata Rias Wajah	60	325
	Barista	90	
	Sablon	75	
	Bisnis Online	100	
2020	Digital Marketing	64	64
2021	Barista	180	660
	Digital Marketing	270	
	Pembuatan Makanan	180	

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)	Total (Orang)
	Sablon	30	
Total			1.199

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021

Selain itu, terdapat Program Hubungan Industrial dengan kegiatan :

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota;
- b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelakku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan Industrial bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, kondusif dan berkeadilan di perusahaan.

Sarana hubungan industrial terdiri dari : 1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, 2) Organisasi Pengusaha, 3) Lembaga Kerjasama Bipartit, 4) Lembaga Kerjasama Tripartit, 5) Peraturan Perusahaan, 6) Perjanjian Kerja Bersama, 7) Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan dan 8) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, maka hubungan industrial merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam bidang ketenagakerjaan. Melalui pembinaan hubungan industrial yang kuat, maka perselisihan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat dihindari. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial (PHI).

1.3. Permasalahan Yang Dihadapi

Berdasarkan gambaran angka TPT di Kota Tangerang, terlihat masih belum adanya sinergi dalam pelaksanaan Sakernas yang menjadi kewenangan BPS dengan pemerintah Kota Tangerang dan keterpaduan program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh OPD dilingkungan pemerintah Kota Tangerang dalam rangka menurunkan angka TPT di Kota Tangerang. Selain itu peran BKK dalam penyaluran lulusannya melalui program *link and match* dengan perusahaan masih dirasakan belum optimal dan belum didapatkannya data jumlah lulusan SMK yang terserap dilapangan usaha. Lulusan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di BLK belum seluruhnya bisa diserap oleh industri/perusahaan. Lulusan pelatihan berbasis kewirausahaan melalui kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja belum mendapat pendampingan dan modal usaha. Belum optimalnya sarana dan prasarana untuk melakukan kegiatan mediasi apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Terbatasnya jumlah fungsional mediator, Belum semua perusahaan memiliki sarana hubungan industrial.

1.4. Solusi Terhadap Permasalahan

Dalam kondisi seperti ini, perlu adanya pengarahannya pembangunan yang ramah ketenagakerjaan (*employment-growthfriendly*), dimana pembangunan harus mereposisi paradigma pada orientasi ketenagakerjaan yaitu penciptaan kesempatan kerja yang sebanyak-banyaknya, sehingga pendayagunaan tenaga kerja secara optimal tanpa mengabaikan aspek pertumbuhan dapat tercapai. Sinergi antara BPS dan Pemerintah Kota Tangerang dan keterpaduan pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat program pelatihan keterampilan kerja yang dilaksanakan oleh OPD harus berorientasi pada tercapainya outcome untuk menurunkan angka TPT. Pembinaan terhadap BKK lebih ditingkatkan melalui sinergi dengan Dinas Pendidikan Provinsi Banten dan perusahaan yang ada di Kota Tangerang. Penyediaan sarana dan prasarana BLK yang lebih up to date,

serta adanya pemberian bantuan modal usaha dan pendampingan bagi lulusan pelatihan berbasis kewirausahaan. Beberapa alternatif penyelesaian permasalahan yang dihadapi dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sebagai berikut :

- a. Menyediakan sarana dan prasarana kegiatan mediasi yang representatif, sehingga proses mediasi dapat berjalan dengan baik;
- b. Menambah jumlah fungsional mediator perselisihan hubungan industrial dengan mengajukan permohonan penambahan fungsional mediator dan mengusulkan pegawai yang untuk mengikuti diklat fungsional mediator;
- c. Mendorong perusahaan untuk memenuhi sarana dan prasarana hubungan industrial.

1.5. Analisis terhadap efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Jumlah pejabat fungsional Pengantar Kerja perlu ditingkatkan jumlah dan kapasitasnya untuk dapat mendorong perusahaan menyampaikan informasi kebutuhan pekerja yang sesuai dengan skill yang dimiliki para pencari kerja, serta optimalisasi peran BKK dalam menyalurkan atau menempatkan lulusannya. Penambahan jumlah tenaga mediator perselisihan hubungan industrial diharapkan bisa menyelesaikan perselisihan lebih efektif.

2. Jumlah Lowongan Kerja

2.1. Uraian Pencapaian Kinerja

Salah satu pendekatan yang sering dilakukan terkait dengan ketenagakerjaan adalah optimalisasi kemampuan dan keterampilan berdasarkan kebutuhan serta penyesuaian jenis lowongan pekerjaan dengan kualifikasi tingkat pendidikan serta keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja. Lowongan kerja adalah lowongan yang disediakan oleh pemberi kerja (perusahaan) untuk diisi oleh pencari kerja yang memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pemberi kerja. Kesempatan kerja tercipta, jika lowongan kerja yang tersedia dapat diisi oleh

pencari kerja. Pada tahun 2020, di Kota Tangerang terdapat 15.492 orang pencari kerja, sedangkan banyaknya lowongan kerja yang tersedia (terdaftar) sebanyak 16.590 lowongan.

Tabel 3.11
Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Yang Tersedia
(Menurut Tingkat Pendidikan) di Kota Tangerang
Tahun 2016 - 2021

No	Tingkat Pendidikan	Pencari Kerja			Lowongan Kerja		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Tidak Tamat SD	0	0	0	0	0	0
2	SD	24	12	36	0	1	1
3	SLTP	163	147	310	38	36	74
4	SLTA & SMK	5.826	5.320	11.146	5.137	4.799	9.936
6	Diploma/Sarjana Muda	200	187	387	123	127	250
7	Sarjana	1.126	1.157	2.283	927	995	1.922
8	Pasca Sarjana (S2)	11	17	28	5	4	9
Tahun 2021		7.350	6.840	14.190	6.230	5.962	12.192
Tahun 2020		8.322	7.170	15.492	8.981	7.609	16.590
Tahun 2019		7.562	7.420	14.982	11.869	10.935	22.804
Tahun 2018		7.745	8.318	16.063	8.713	8.875	17.588
Tahun 2017		7.072	7.200	14.281	3.576	3.943	7.646
Tahun 2016		9.965	9.267	19.232	7.566	8.336	15.902

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021

Dari tabel 3.7. di atas adalah bahwa berdasarkan jenis kelamin, pencari kerja pada tahun 2021 didominasi oleh tamatan SLTA & SMK sebanyak 11.146 orang, sedangkan lowongan kerja yang tersedia untuk lulusan SLTA & SMK sebanyak 9.936 lowongan. Pencari kerja berjenis kelamin laki-laki dan lowongan kerja laki-laki masih lebih banyak dibanding pencari kerja berjenis kelamin perempuan dan lowongan kerja perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk usia kerja di Kota Tangerang yang mencari pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan masih didominasi oleh laki-laki. Fenomena ini menunjukkan bahwa kontribusi perempuan dalam kegiatan ekonomi belum maksimal di Kota Tangerang. Implikasinya banyak perempuan yang masih menjadi kelompok bukan angkatan kerja. Mengurus rumah tangga, adalah kegiatan yang paling banyak dilakukan perempuan. Diduga pula, pergeseran nilai-nilai budaya terutama dalam hal bekerja secara ekonomis, yang terjadi di Kota Tangerang belum bergerak cepat. Istilah bahwa yang mencari pekerjaan (mencari nafkah) adalah kewajiban laki-laki masih cukup kuat berakar dalam budaya kita.

Pada tahun 2021 terjadi peningkatan capaian kinerja dari tahun sebelumnya, yaitu untuk indikator Jumlah Lowongan Kerja mengalami kenaikan dari 91,22% menjadi 121,80%. Begitupula pada indikator Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan juga mengalami kenaikan dari 101,18% menjadi 107,04%. Pencapaian tersebut diatas merupakan hasil dari banyaknya kegiatan Job Fair yang dilaksanakan secara on-line (virtual) yang direspon sangat baik oleh perusahaan dan pencari kerja.

Tabel 3.12
Perbandingan Realisasi Kinerja (1) Sampai Dengan
Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Satuan	Target					2021		
		2019	2020	2021	2022	2023	Target	Realisasi	%
Jumlah Lowongan Kerja	Orang	17.658	18.187	16.800	17.800	18.000	16.800	22.462	121,80

2.2. Upaya Yang Telah Dilakukan

Pada tahun 2021, terjadi pandemi covid-19 di seluruh dunia dan berdampak pada sektor dunia usaha yang tentu saja berpengaruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Sebelum dan selama masa pandemi covid-19, Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan upaya-upaya dalam rangka pencapaian kinerja pada tahun 2021 sebagai berikut :

1. Selama pandemi Covid-19, upaya pencarian lowongan kerja melalui Bursa Kerja (Job Fair) dilakukan secara virtual (on-line) sebanyak 11 (sebelas) kegiatan.
2. Pembuatan/pengembangan aplikasi untuk memudahkan masyarakat memperoleh ketersediaan lowongan kerja.

Tabel 3.13
Data Jumlah Kegiatan Virtual Job Fair
Tahun 2021

No	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Perusahaan	Jumlah Lowongan	Jumlah Formasi Jabatan	Pelamar Dalam Kota		Jumlah Yang Diterima	
					Dalam Kota	Luar Kota	Dalam Kota	Luar Kota
1	Januari	12	1136	31	2000	0	57	0
2	Februari	23	1079	95	1886	1214	299	177
3	Maret	21	857	64	2449	0	298	0
4	April	17	709	61	814	0	0	0
5	Mei	23	1179	89	1975	0	63	0
6	Juni	10	2845	25	848	0	144	0
7	Juli	12	1096	37	1098	0	1584	0
8	Agustus	42	7113	137	1708	529	267	150
9	September	18	887	66	1237	0	997	0
10	Oktober	25	2019	96	2046	0	0	0
11	November	18	1542	82	3005	0	1132	0
Jumlah		221	20.462	783	19.066	1743	4841	327

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021

Tabel 3.14
Data Jumlah Kegiatan Job Fair Tingkat Kelurahan
Tahun 2021

No	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Kegiatan	Jumlah Perusahaan	Jumlah Lowongan	Jumlah Formasi Jabatan	Pelamar Dalam Kota		Jumlah Yang Diterima	
						Dalam Kota	Luar Kota	Dalam Kota	Luar Kota
1	November	14	160	2.549	184	35	0	0	0
2	Desember	152	7.045	78.109	2.873	2.283	0	4	0
Jumlah		166	7.205	80.658	3.057	2.318	0	4	0

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021

2.3. Permasalahan Yang Dihadapi

Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan penciptaan perluasan kesempatan kerja, sebagai berikut :

- a. Tidak semua perusahaan (pemberi kerja) melaporkan lowongan kerja ke Dinas Ketenagakerjaan;
- b. Informasi ketersediaan lowongan kerja dari pemberi kerja, terkadang dipublikasikan hanya untuk orang-orang tertentu saja.

2.4. Solusi Terhadap Permasalahan

Terhadap beberapa permasalahan di atas, berikut solusi pemecahan permasalahan :

- a. Mendatangi perusahaan terkait pelaporan lowongan kerja yang ada di perusahaan;
- b. Melakukan komunikasi aktif kepada perusahaan yang telah membuka lowongan kerja melalui aplikasi untuk tindak lanjut perekrutan tenaga kerja;
- c. Mengoptimalkan Petugas Antar Kerja untuk pelaksanaan *job canvassing* (pencarian lowongan kerja) ke perusahaan / pemberi kerja;
- d. Informasi lowongan kerja melalui media cetak dan media elektronik.

2.5. Analisis terhadap efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Selama masa pandemi covid-19, upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan diantaranya menyelenggarakan kegiatan Job Fair secara virtual, sehingga informasi lowongan kerja dapat disampaikan kepada masyarakat. Penyelenggaraan Job Fair di tingkat Kelurahan yang diharapkan dapat lebih mendekatkan informasi lowongan kerja yang lebih dekat dengan para pencari kerja. Pembinaan terhadap BKK dapat pula dilakukan secara virtual.

3. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan

3.1. Uraian Pencapaian Kinerja

Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan adalah prosentase jumlah pencari kerja yang mendaftarkan dan tercatat pada dinas Provinsi/Kabupaten/Kota yang menangani bidang ketenagakerjaan dan jumlah pencari kerja yang diterima bekerja oleh pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang mendaftarkan lowongan pekerjaannya pada Dinas Ketenagakerjaan. Pada tahun 2021 jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebanyak 12.192 orang dibanding dengan jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 14.190 orang.

Target pada tahun 2021 adalah sebesar 80,00%, realisasinya sebesar 85,92% sehingga capaian indikator sasaran dimaksud sebesar 107,04%.

Tabel 3.15
Perbandingan Realisasi Kinerja (2) Sampai Dengan
Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah

Indikator Kinerja	Satuan	Target					2021		
		2019	2020	2021	2022	2023	Target	Realisasi	%
Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	%	78.13	79.06	80.00	80.94	81.88	80.00	85,92	107,04

Tabel 3.16
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan
di Kota Tangerang Tahun 2016 – 2021

No	Tahun	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar			Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan			Prosentase
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	
1	2016	9.965	9.267	19.232	5.691	5.920	11.611	60,37%
2	2017	7.072	7.200	14.281	5.755	5.922	11.677	81,77%
3	2018	7.745	8.318	16.063	6.004	6.209	12.213	76,03%
4	2019	7.562	7.420	14.982	6.016	6.060	12.076	80,60%
5	2020	8.322	7.170	15.492	6.415	5.978	12.393	80,00%
6	2021	7.316	6.847	14.190	6.257	5.935	12.192	85,92%

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021

3.2. Upaya Yang Telah Dilakukan

Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan upaya-upaya dalam rangka pencapaian kinerja pada tahun 2021 sebagai berikut :

1. Pembentukan Bursa Kerja Khusus (BKK) di setiap SMK di Kota Tangerang. Dengan dibentuknya BKK, informasi kesempatan kerja langsung dapat diterima oleh siswa SMK atau calon lulusan SMK untuk mempersiapkan memasuki dunia kerja/dunia usaha;
2. Pada situasi pandemi Covid-19 saat ini, upaya pencarian lowongan kerja melalui Bursa Kerja yang dilaksanakan secara virtual (Virtual Job Fair)

di setiap bulan selama 11 (sebelas) kegiatan, melalui Aplikasi Tangerang Live

3. Pelatihan kerja di BLK milik pemerintah;
4. Pelatihan perluasan kesempatan kerja (kewirausahaan).
5. Pemagangan

Tabel 3.17
SMK Dan BKK di Kota Tangerang Tahun 2021

Tahun	Jumlah SMK	Jumlah BKK	%
2020	126	65	51,58
2021	130	69	53,08

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2021

Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta, sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksanaan pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja yang merupakan mitra Dinas Ketenagakerjaan. Jumlah BKK di Kota Tangerang sebanyak 69. Jumlah ini masih belum sebanding dengan banyaknya jumlah SMK yang ada di Kota Tangerang.

Kegiatan pemagangan diselenggarakan bagi mereka yang berusia minimal 18 tahun, untuk mempelajari pengendalian sikap kerja, pengetahuan dan ketrampilan berdasarkan pengalaman pelaksanaan tugas sesuai dengan program pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran kerja, kemampuan dan produktifitas.

Pada tahun 2021, kegiatan pemagangan yang dilaksanakan di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.18
Jumlah Kegiatan Pemagangan
Tahun 2021

NO.	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH PESERTA MAGANG (orang)
1	PT. Lancar Wiguna Sejahtera (Lawson)	11
2	PT. Dynaplast	105

NO.	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH PESERTA MAGANG (orang)
3	PT. Yasunli Abadi Utama Plastik	146
4	PT. Bank Rakyat Indonesia (Cab. Ciledug)	6
5	PT. Bright Mobile Telecommunication	60
6	PT. GMF Aero Asia	224
7	PT. Bank Central Asia (Cab. Kreo Ciledug)	2
8	PT. Sapta Warna Cemerlang	51
T O T A L		605

3.3. Permasalahan Yang Dihadapi

Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan penciptaan perluasan kesempatan kerja, sebagai berikut :

1. Tidak semua pencari kerja terdaftar menginformasikan /melaporkan keberadaan mereka setelah mendapatkan pekerjaan atau menjadi wirausaha baru;
2. Perusahaan pemberi kerja sebagai peserta Bursa Kerja (Job Fair) tidak seluruhnya melaporkan hasil penempatan tenaga kerja;
3. Pencari kerja terdaftar / lulusan SMK dan sarjana masih banyak yang memilih (*pilih-pilih*) dalam mencari pekerjaan;
4. Belum semua SMK membentuk/memiliki BKK;
5. Lowongan kerja yang tersedia, ada yang tidak sesuai dengan kompetensi/skil calon pekerja;

3.4. Solusi terhadap permasalahan

Terhadap beberapa permasalahan di atas, berikut solusi pemecahan permasalahan :

1. Mendatangi perusahaan terkait pelaporan lowongan kerja yang ada di perusahaan;
2. Melakukan komunikasi aktif kepada perusahaan yang telah membuka lowongan kerja di aplikasi siap kerja untuk tindaklanjut perekrutan tenaga kerja;

3. Melakukan pendataan kepada masyarakat untuk mendapatkan data real penduduk yang belum bekerja di setiap kecamatan;
4. Memberikan lebih banyak akses peningkatan kesempatan kerja melalui pameran kesempatan kerja (Job Fair) dan mendirikan Bursa Kerja Khusus (BKK);
5. Mempermudah system pelaporan pencari kerja untuk melaporkan sudah bekerja atau belum secara online.
6. Mendorong agar program *link and match* di SMK dapat berjalan dengan baik.
7. Melaksanakan perjanjian kerjasama dengan perusahaan dalam rangka menyerap lulusan pelatihan di BLK;
8. Melaksanakan pelatihan perluasan kesempatan kerja untuk mendorong kemandirian dalam bekerja (wirausaha) dengan memberikan pendampingan dan modal usaha.
9. Melakukan reinventarisasi sarana dan prasarana kebutuhan pelatihan di BLK yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja.

3.5. Analisis terhadap efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya

Kegiatan monitoring dan pembinaan menjadi sarana penyampaian informasi pelaporan penerimaan karyawan, termasuk pembinaan yang dilakukan terhadap Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan BKK.

Tabel 3.19
Rekapitulasi Output Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan
Dalam Rangka Menurunkan Angka TPT
Tahun 2021

No	Nama Program	Kegiatan	Sub-Kegiatan	Output
1	Program Penempatan Tenaga Kerja	1. Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/kota	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	15 kegiatan
			Perluasan Kesempatan Kerja	660 orang peserta pelatihan kewirausahaan



No	Nama Program	Kegiatan	Sub-Kegiatan	Output
		2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Job Fair/ Bursa Kerja	11 kegiatan Job Fair (212 perusahaan, 20.462 lowongan kerja, 12.192 Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan,
		3. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)	40 orang CPMI yang terdata
2	Program Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Kluster Kompetensi	350 orang pencari kerja yang dilatih
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	75 LPK yang memiliki perizinan
		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/kota	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	180 tenaga kerja yang bersertifikasi

Dari tabel 3.19 terlihat bahwa upaya untuk menurunkan angka TPT melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan.

Bahwa hasil evaluasi terhadap sasaran kinerja OPD pada LKIP OPD akan ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja tahun mendatang yang juga dituangkan dalam perjanjian kinerja serta rencana aksi OPD tahun kedepan.

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah dengan melakukan pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang seharusnya terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala triwulanan dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja dapat menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah.

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan. Indikator kinerja instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja yang digunakan harus memenuhi kriteria spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan kurun waktu tertentu. Nilai capaian atas pengukuran kinerja dapat dikategorikan dan diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3.20
Kategori Capaian Kinerja

No	Capaian Kinerja	Predikat
1	> 100	Melebihi/melampaui target
2	= 100	Tercapai/sesuai target
3	< 100	Tidak tercapai

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang telah memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Disnaker Tahun 2019-2023 maupun Renja Disnaker Tahun 2021. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran

kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan Disnaker Kota Tangerang. Pelaporan kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja SKPD Tahun 2021 dan Indikator Kinerja Utama Tahun 2021 dan hasil review atas Renstra Disnaker Tahun 2019-2023, telah ditetapkan 1 (satu) sasaran dengan 2 (dua) indikator kinerja.

C. Akuntabilitas Keuangan

Pada APBD Kota Tangerang Tahun Anggaran 2021, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai, Disnaker mendapat alokasi Anggaran Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 10.103.976.310,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 8.087.554.924,00 atau terserap 92,89%.

Adapun rincian anggaran dan realisasi yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada setiap kinerja Renstra Disnaker Kota Tangerang pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.21
Realisasi Kinerja dan Anggaran Disnaker Kota Tangerang
Tahun 2021

No	Kinerja	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
1	Jumlah Lowongan Kerja	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	93.008.800,00	93.008.800,00	100
2	Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	708.008.050,00	706.781.400,00	99,83
Jumlah			801.016.850,00	799.790.200,00	99,85

Dari tabel di atas dapat diketahui anggaran yang direncanakan dan dimanfaatkan untuk pencapaian kinerja organisasi serta tingkat efisiensi yang telah dilakukan oleh Disnaker Kota Tangerang pada tahun 2021.

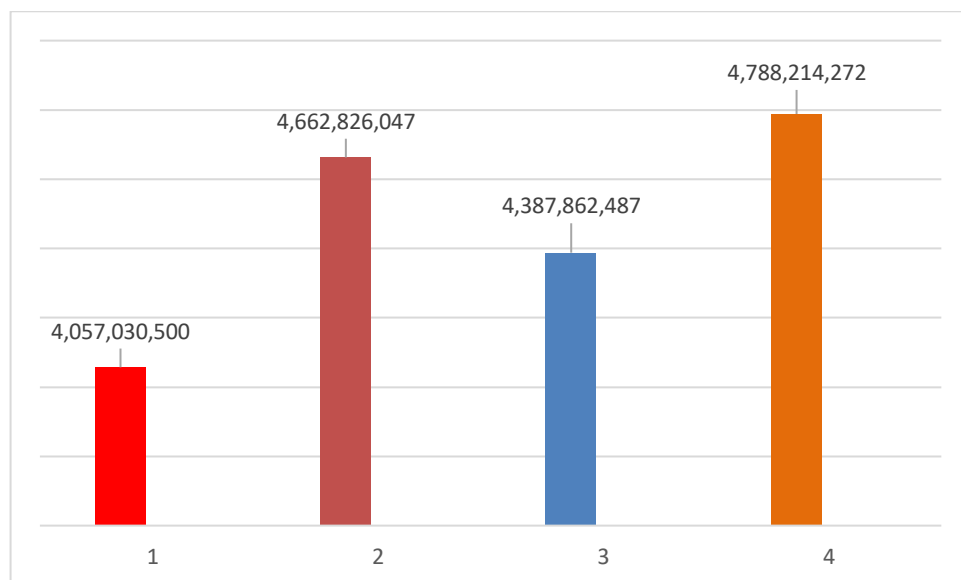
Tabel 3.22
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Disnaker Kota Tangerang
Tahun 2021

No	Uraian Program/Kegiatan	Anggaran		%
		Alokasi	Realisasi Sampai 31 Des 2021	
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	4.948.992.260,00	4.482.718.824,00	90,58
1	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.045.108.800,00	892.991.658,00	85,44
2	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	3.508.733.360,00	3.237.945.507,00	92,28
3	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	395.150.100,00	351.781.659,00	89,02
II	Program Perencanaan Tenaga Kerja	16.308.400,00	15.308.400,00	93,87
4	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	16.308.400,00	15.308.400,00	93,87
III	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.394.195.500,00	2.323.564.500,00	97,05
5	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	2.043.344.900,00	1.973.885.400,00	96,60
6	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	19.364.000,00	19.364.000,00	100
7	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	331.486.600,00	330.315.100,00	99,65
III	Program Penempatan Kerja	813.873.050,00	812.646.400,00	99,85
8	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten / Kota	708.008.050,00	706.781.400,00	99,83
9	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	93.008.800,00	93.008.800,00	100
10	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten / Kota	12.856.200,00	12.856.200,00	100
IV	Program Hubungan Industrial	533.441.200,00	453.316.800,00	84,98
11	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	62.174.200,00	62.074.200,00	99,84
12	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota	471.267.000,00	391.242.600,00	83,02

Tabel 3.23
Realisasi Anggaran per Triwulan
Tahun Anggaran 2021

Realisasi Anggaran			
Tri Wulan 1	Tri Wulan 2	Tri Wulan 3	Tri Wulan 4
4.057.030.500	4.662.826.047	4.387.862.487	4.788.214.272

Gambar 3.1.
Grafik Pola Penyerapan Anggaran
Tahun 2021



D. Efisiensi Anggaran Program dan Kegiatan

Pada Tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan memiliki total anggaran sebesar Rp 19.794.561.812,00, terbagi atas Belanja Gaji Pegawai sebesar Rp 11.087.751.402,00 dan Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 8.706.810.410,00.

Dinas Ketenagakerjaan memiliki 5 (lima) program yaitu :



- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, anggaran sebesar Rp 16.036.743.662,00 terdiri dari :
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN anggaran sebesar Rp. 11.087.751.402,00
 - b. Administrasi Umum Perangkat Daerah anggaran sebesar Rp. 1.045.108.800,00
 - c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah anggaran sebesar Rp. 3.508.733.360,00
 - d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah anggaran sebesar Rp. 395.150.100,00
- 2) Program Perencanaan Tenaga Kerja dengan anggaran sebesar Rp 16.308.400,00, terdiri dari :
 - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) anggaran sebesar Rp 16.308.400,00
- 3) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan anggaran sebesar Rp. 2.394.195.500,00, terdiri dari :
 - a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi anggaran sebesar Rp 2.043.344.900,00
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta anggaran sebesar Rp 19.364.000,00
 - c. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota anggaran sebesar Rp 331.486.600,00
- 4) Program Penempatan Kerja dengan anggaran sebesar Rp 813.873.050,00, terdiri dari :
 - a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten / Kota anggaran sebesar Rp 708.008.050,00
 - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja anggaran sebesar Rp 93.008.800,00
 - c. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten / Kota anggaran sebesar Rp 12.856.200,00

- 5) Program Hubungan Industrial dengan anggaran sebesar Rp 533.441.200,00, terdiri dari :
- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota 62.174.200,00
 - b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota 471.267.000,00

Pada Tahun 2021 telah melakukan efisiensi anggaran sebesar Rp 1.898.628.506,00. Adapun rincian efisiensi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan terdapat pada tabel dibawah.



Tabel 3.24
Efisiensi Program dan Kegiatan Tahun Anggaran 2021
Dinas Ketenagakerjaan

No.	Urusan/Urusan Bidang/Program/Kegiatan	Target dan Realisasi Outcome/Output				Target dan Realisasi Pagu Anggaran			Efisiensi Pagu Anggaran		Keterangan
		Tolok Ukur	Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	Efisiensi Anggaran (Rp)	Capaian Efisiensi Anggaran (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH										
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN					11.087.751.402	9.808.378.382	88,46%	1.279.373.020	11,54%	- Silpa sebesar Rp. 1.274.869.951 dan Bend17 sebesar Rp. 4.503.069 1. Pegawai Pensiun 2. Pejabat Struktural Pensiunan belum ada penggantinya , Sekdis 6 Bulan , Kepala UPTD 7 Bulan . 3. Adanya pegawai mutasi ke SKPD lain , dan perubahan besar TPP dan penyesuaian nilai TPP
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah					1.045.108.800,00	892.991.658,00	85,44%	152.117.142,00	14,56%	
		Tingkat ketersediaan pelayanan jasa pendukung administrasi perkantoran	100%	100%	100						
		Tingkat ketersediaan pelayanan barang pendukung administrasi perkantoran	100%	100%	100						
		Tingkat ketersediaan sarana dan prasarana aparatur perangkat daerah yang memadai	100%	100%	100						
		Tingkat ketersediaan pelaporan keuangan perangkat daerah	100%	100%	100						
		Tingkat ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran	100%	100%	100						



No.	Urusan/Urusan Bidang/Program/Kegiatan	Target dan Realisasi Outcome/Output				Target dan Realisasi Pagu Anggaran			Efisiensi Pagu Anggaran		Keterangan
		Tolok Ukur	Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	Efisiensi Anggaran (Rp)	Capaian Efisiensi Anggaran (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		dan evaluasi kinerja pembangunan perangkat daerah									
		Tingkat ketersediaan data dan informasi pembangunan perangkat daerah	100%	100%	100						
		Tingkat publikasi data dan informasi pembangunan perangkat daerah	100%	100%	100						
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor - Alat Listrik	9 item	9 item	100	12.041.300,00	11.945.800,00	99,21%	95.500,00	0,79%	Rill cost
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor - Alat Tulis Kantor, Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor - Bahan Cetak dan Belanja Modal Personal Computer	50 item	50 item	100	159.748.400,00	143.014.058,00	89,52%	16.734.342,00	10,48%	Rill cost
3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Belanja Alat / Bahan Kegiatan Kantor - Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor Lainnya	22 item	22 item	100	76.617.700,00	76.576.700,00	99,95%	41.000,00	0,05%	Rill cost
4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Belanja Natura dan Pakan Natura, Belanja Makanan dan Minuman Rapat, dan Belanja Makanan dan Minuman Jamuan Tamu	3 item	3 item	100	394.794.600,00	381.724.700,00	96,69%	13.069.900,00	3,31%	Rill cost
5	Penyediaan Barang Cetakan dan Pengadaan	Jumlah Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor - Bahan Cetak	3 item	3 item	100	149.044.800,00	143.637.900,00	96,37%	5.406.900,00	3,63%	Rill cost
6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan	Jumlah Belanja Langganan Jurnal / Surat Kabar/ Majala	276	276	100	2.580.000,00	2.133.000,00	82,67%	447.000,00	17,33%	Rill cost
7	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Belanja Perjalanan Dinas Biasa	487	261	53,52	250.282.000,00	133.959.500,00	53,52%	116.322.500,00	46,48%	Rill cost
II	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja	2	2	100	16.308.400,00	15.308.400,00	93,87%	1.000.000,00	6,13%	
8	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	1 dokumen	1 dokumen	100	13.272.400,00	12.772.400,00	96,23%	500.000,00	3,77%	Rill cost



No.	Urusan/Urusan Bidang/Program/Kegiatan	Target dan Realisasi Outcome/Output				Target dan Realisasi Pagu Anggaran			Efisiensi Pagu Anggaran		Keterangan
		Tolok Ukur	Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	Efisiensi Anggaran (Rp)	Capaian Efisiensi Anggaran (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	1 dokumen	1 dokumen	100	3.036.000,00	2.536.000,00	83,53%	500.000,00	16,47%	Rill cost
III	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi	51,52	51,52	100	2.394.195.500,00	2.323.564.500,00	97,05%	70.631.000,00	2,95%	
9	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pencari Kerja Yang Dilatih	350 orang	350 orang	100	2.043.344.900,00	1.973.885.400,00	96,60%	69.459.500,00	3,40%	
10	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPK Yang Memiliki Perijinan	75 LPK	75 LPK	100	19.364.000,00	19.364.000,00	100,00%	-	0,00%	
11	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Tenaga Kerja Yang Bersertifikasi	180	180	100	331.486.600,00	330.315.100,00	99,65%	1.171.500,00	0,35%	
IV	Program Penempatan Kerja	Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	80	85,92	107,4	813.873.050,00	812.646.400,00	99,85%	1.226.650,00	0,15%	
12	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	12.200	12.192	99,93	708.008.050,00	706.781.400,00	99,83%	1.226.650,00	0,17%	
13	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Yang Dilaksanakan	11	11	100	93.008.800,00	93.008.800,00	100,00%	-	0,00%	
14	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia/Calon Tenaga Kerja Indonesia Yang Terdata	35	40	114,28	12.856.200,00	12.856.200,00	100,00%	-	0,00%	
V	Program Hubungan Industrial	Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	62,20	62,60	100	533.441.200,00	453.316.800,00	84,98%	80.124.400,00	15,02%	
15	Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan Yang Memiliki PP/PKB	125	247	197,60	62.174.200,00	62.074.200,00	99,84%	100.000,00	0,16%	
16	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	95	127	133,68	471.267.000,00	391.242.600,00	83,02%	80.024.400,00	16,98%	

E. Upaya Mengatasi Kendala Penyerapan

Tidak terlalu banyak kendala dalam penyerapan anggaran, hanya saja silpa yang besar pada kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah karena disesuaikan dengan ketentuan, serta kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD penyerapan remdah karena ada pembatasan perjalanan dinas akibat, pandemi Covid-19. Upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan koordinasi dengan BPKD terkait dengan pengalihan anggaran untuk kegiatan lain. Namun tidak diperkenankan karena akan berimbas pada pengalokasian anggaran tahun selanjutnya.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2021 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2021. Pembuatan LKIP ini merupakan salah satu langkah dalam memenuhi Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKIP Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang Tahun 2021 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan mengenai analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Tahun 2021 Disnaker Kota Tangerang menetapkan sebanyak 1 (satu) tujuan dengan 1 (satu) indikator tujuan serta 1 (satu) sasaran dengan 2 (dua) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 Indikator ke-1 dengan nilai 134,69% dengan predikat melebihi/melampaui target;
- Sasaran 1 Indikator ke-2 dengan nilai 107,04% dengan predikat melebihi/melampaui target.

Pelaksanaan program dan kegiatan pada Disnaker Kota Tangerang dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai, Disnaker mendapat alokasi anggaran sebesar Rp 8.706.810.410,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 8.087.554.924,00 atau terserap 92,89%

Tersusunnya LKIP Disnaker Kota Tangerang Tahun 2021 ini, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Disnaker Kota Tangerang kepada pihak-pihak terkait baik bagi stakeholder atau pun pihak lain yang telah ikut ambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Tangerang.

B. Saran

Dari uraian pencapaian target sasaran yang terdapat pada indikator 1 dan indikator 2 telah tercapai atau melampaui target, namun ada hal yang mendasar yang belum tercapai, yaitu menurunkan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Hal ini disebabkan penetapan angka TPT dilakukan oleh BPS melalui metode survey. Agar terjadi sinkronisasi data TPT, sebaiknya penghitungan atau pengukuran angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Tangerang, agar adanya koordinasi antara BPS Kota Tangerang, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tangerang dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Kegiatan pelatihan baik berbasis kompetensi maupun berbasis kewirausahaan yang bertujuan meningkatkan kapasitas dan keterampilan masyarakat untuk mendorong kemandirian masyarakat, yang dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan atau yang dilaksanakan oleh lembaga lain, harus menjadi satu kesatuan dalam rangka mengurangi atau menurunkan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tangerang.

Peserta pelatihan berbasis kompetensi yang waktu pelaksanaannya cukup lama, sebaiknya mendapat perlindungan kecelakaan kerja (disertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan). Hal ini untuk mengurangi dampak/resiko sosial jika terjadi kecelakaan selama masa pelatihan.

Peserta pelatihan berbasis kewirausahaan mendapatkan bimbingan lanjutan/pendampingan dan bantuan modal usaha agar menjadi wirausaha baru yang mandiri.