

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena pada akhir tahun anggaran 2022 ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berhasil menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022.

LKIP 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 LKIP 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.

Merupakan suatu kebanggaan bagi kami dapat menyelesaikan dan menyerahkan LKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2022 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 LKIP Tahun 2022 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 2023

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA TANGERANG**

UJANG HENDRA GUNAWAN, S.Sos, MM
NIP. 19720502 200212 1 009

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| DAFTAR TABEL | iv |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| IKHTISAR EKSEKUTIF | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| a. Dasar Hukum Terbentuknya Organisasi | 1 |
| b. Tujuan Terbentuknya Organisasi | 1 |
| c. Aspek Strategis Organisasi | 3 |
| d. Permasalahan Utama (<i>strategic issued</i>) yang sedang dihadapi organisas | 3 |
| e. Potensi organisasi | 5 |
| 1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi | 6 |
| Gambaran Umum Organisasi | 6 |
| 1.3. Struktur Organisasi | 14 |
| Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Terakhir, Golongan/Pangkat, Esselon dan Diklat Yang Telah Diikuti | 15 |
| 1.4. Asset | 17 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | 19 |
| 2.1. Perencanaan Kinerja Tahun 2022 | 19 |
| 2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah | 19 |
| 2.1.2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah, IKU Perangkat Daerah | 21 |
| 2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 | 23 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2022 | 25 |
| 3.1. Tujuan | 25 |
| 3.1.1. Uraian Pencapaian Kinerja IKU A | 28 |
| 3.1.2. Upaya yang telah dilakukan | 31 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1.3. Permasalahan yang dihadapi | 35 |
| 3.1.4. Solusi Terhadap Permasalahan | 36 |
| 3.2. Sasaran | 37 |
| 3.2.1. Uraian Pencapaian Kinerja IKU B | 38 |
| 3.2.2. Upaya yang telah dilakukan | 39 |
| 3.2.3. Permasalahan yang dihadapi | 40 |
| 3.2.4. Solusi Terhadap Permasalahan | 40 |
| 3.2.5. Uraian Pencapaian Kinerja IKU C | 41 |
| 3.2.6. Upaya yang telah dilakukan | 45 |
| 3.2.7. Permasalahan yang dihadapi | 48 |
| 3.2.8. Solusi Terhadap Permasalahan | 48 |
| 3.2.9. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja | 51 |
| 3.3. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya | 54 |
| 3.4. Akuntabilitas Keuangan (Realisasi Anggaran) | 56 |
| 3.5. Upaya Mengatasi Kendala Penyerapan | 64 |
| | |
| BAB IV PENUTUP | 65 |
| A. Simpulan | 65 |
| B. Saran | 66 |

LAMPIRAN :

1. Formulir Rencana Strategis SKPD Tahun 2019-2023
2. Formulir Perjanjian Kinerja SKPD Tahun 2022
3. Formulir Pengukuran Kinerja Tahun 2022
4. Formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2022

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 | 16 |
| Tabel 1.3 | Daftar Aset Dinas Ketenagakerjaan Per 30 Desember 2022 | 17 |
| Tabel 2.1 | Tujuan Jangka Menengah Pelayanan SKPD Tahun 2019-2023 | 22 |
| Tabel 2.2 | Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD Tahun 2019-2023 | 22 |
| Tabel 2.3 | Indikator Kinerja Utama (IKU) | 23 |
| Tabel 2.4 | Perjanjian Kinerja Disnaker Tahun 2022 | 24 |
| Tabel 3.1 | Capaian Indikator Utama Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022 | 25 |
| Tabel 3.2 | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Tangerang Tahun 2019-2022 | 26 |
| Tabel 3.3 | Penduduk Menurut Jenis Kegiatan Kota Tangerang Tahun 2022 | 27 |
| Tabel 3.4 | Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Kota Tangerang Tahun 2022 | 27 |
| Tabel 3.5 | Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama Kota Tangerang Tahun 2022 | 28 |
| Tabel 3.6 | Angkatan Kerja Pendidikan dan Jenis Kegiatan Kota Tangerang Tahun 2022 | 28 |
| Tabel 3.7 | Jumlah Pelatihan di BLK Tahun 2022 | 32 |
| Tabel 3.8 | Pelatihan Perluasan Kesempatan Kerja Tahun 2022 | 33 |
| Tabel 3.9 | Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2022 | 34 |
| Tabel 3.10 | Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2019-2022 | 37 |
| Tabel 3.11 | Perbandingan Realisasi Kinerja (1) Sampai Dengan Tahun ini Dengan Target Jangka Menengah | 39 |
| Tabel 3.12 | Data Jumlah Kegiatan Job Fair Tahun 2022 | 39 |
| Tabel 3.13 | Perbandingan Realisasi Kinerja (2) Sampai Dengan Tahun ini | |

| | |
|--|----|
| Dengan Target Jangka Menengah | 42 |
| Tabel 3.14 Jumlah Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan Di Kota Tangerang Tahun 2016-2022 | 42 |
| Tabel 3.15 Jumlah Pencari Kerja dan Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan (Menurut Tingkat Pendidikan) di Kota Tangerang Tahun 2019 – 2022 | 42 |
| Tabel 3.16 Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah | 44 |
| Tabel 3.17 Capaian Indikator Utama Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022 | 45 |
| Tabel 3.18 SMK dan BKK di Kota Tangerang Tahun 2022 | 49 |
| Tabel 3.19 Jumlah Kegiatan Pemagangan Tahun 2022 | 49 |
| Tabel 3.19 Rekapitulasi Output Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Dengan Rangka Menurunkan Angka TPT Tahun 2022 | 51 |
| Tabel 3.20 Analisis Efisiensi | 54 |
| Tabel 3.21 Realisasi Kinerja dan Anggaran Disnaker Tahun 2022 | 56 |
| Tabel 3.22 Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Disnaker Tahun 2022 | 57 |
| Tabel 3.23 Realisasi Anggaran Per Triwulan Tahun Anggaran 2022 | 58 |
| Tabel 3.24 Efisiensi Program dan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022 | 61 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 1.1 | Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang | 15 |
| Gambar 3.1 | TPT Kota Tangerang Tahun 2019-2022 | 30 |
| Gambar 3.2 | Grafik Jumlah Lowongan Kerja Tahun 2019-2022 | 38 |
| Gambar 3.3 | Grafik Jumlah Pencari Kerja Tahun 2019-2022 | 43 |
| Gambar 3.4 | Grafik Pencari Kerja Terdaftar Yang Tahun 2019-2022 | 44 |
| Gambar 3.5 | Grafik Penyerapan Anggaran Tahun 2022 | 58 |

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 2022 adalah pembahasan tentang pencapaian hasil-hasil dari sasaran strategis tersebut di atas dan sumber-sumber daya yang disediakan. Selain itu, LKIP 2022 juga menguraikan tentang faktor-faktor penyebab ketidakberhasilan capaian kinerja serta strategi yang akan ditempuh untuk mengatasi hal tersebut di masa mendatang.

Tujuan Jangka Menengah Pelayanan SKPD Tahun 2019-2023 yaitu Meningkatkan Kesempatan Kerja dengan indikator tujuan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Pada tahun 2022, target indikator TPT yaitu 7,84% dan realisasi sebesar 7,16% (capaian 109,50%).

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 2022 :

1. Indikator Jumlah Lowongan Kerja

Target lowongan kerja pada tahun 2022 sebanyak 17.800 orang, terealisasi sebanyak 22.737 orang sehingga capaiannya sebesar 127,74%. Jumlah realisasi melampaui target yang telah ditetapkan;

2. Indikator Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan

Target pencari perja terdaftar yang ditempatkan pada tahun 2022 sebesar 80,94%, terealisasi sebesar 98,89% sehingga capaiannya sebesar 122,18%. Jumlah realisasi melampaui target yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan akuntabilitas keuangan, anggaran Belanja Barang dan Jasa Disnaker pada tahun 2022 untuk melaksanakan Program Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar sebesar Rp. 22.157.569.620,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 21.200.545.033,00 atau terserap 95,68%, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota terdiri dari 4 (empat) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 16.507.813.920 dengan realisasi sebesar Rp 15.964.552.283 atau capaian serapan sebesar 96,71%;
- b. Program Perencanaan Tenaga Kerja terdiri dari 1 (satu) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 2.999.700,00 dengan realisasi sebesar Rp 2.999.700,00 atau capaian serapan sebesar 100%;
- c. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari 3 (tiga) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 2.767.642.900,00 dengan realisasi sebesar Rp 2.640.909.450,00 atau capaian serapan sebesar 95,42%;



- d. Program Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari 3 (tiga) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 2.029.947.700,00 dengan realisasi sebesar Rp 1.898.718.800,00 atau capaian serapan sebesar 93,54%;
- e. Program Hubungan Industrial terdiri dari 2 (dua) kegiatan, memiliki alokasi anggaran sebesar Rp 849.165.400,00 dengan realisasi sebesar Rp 693.364.800,00 atau capaian serapan sebesar 81,65%;

Pada tahun 2022 pencapaian target indicator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 7,16% dari target indikator TPT yaitu 7,84% (capaian 109,50%) merupakan salah satu indikasi bahwa kondisi ketenagakerjaan di Kota Tangerang berangsur pulih pasca pandemi Covid-19, dan sinergitas program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Tangerang dalam rangka menurunkan tingkat penangguran terbuka.

Salah satu kegiatan yang massif dilakukan yaitu Job Fair yang dilaksanakan secara virtual sehingga memudahkan masyarakat (pencari kerja) dalam memperoleh informasi lowongan kerja sesuai dengan kompetensi calon pencari kerja. Hal ini terlihat dari capaian indicator Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan yang realisasinya mencapai 122,18%, serta tersedianya Jumlah Lowongan Kerja yang mencapai 127,74% yang dilakukan melalui *job canvasing* ke perusahaan-perusahaan.

Upaya kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dalam rangka menyerap tenaga kerja terus dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan serta mendorong perusahaan agar melakukan pelaporan pemagangan kerja dan penerimaan tenaga kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta terus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kerja serta mewajibkan LPK Swasta menyampaikan laporan penyaluran/penempatan tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan dan diterima bekerja di perusahaan atau bekerja secara mandiri.

Bursa Kerja Khusus (BKK) sebagai lembaga pelatihan vokasi yang meluluskan tenaga kerja terampil menjadi focus pembinaan Dinas

Ketenagakerjaan melalui program *Link and Match* dengan dunia usaha dan dunia industry.

Kekurangan dan keberhasilan yang telah dicapai selama tahun 2022 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

1.1. 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.

a. Dasar Hukum Terbentuknya Organisasi

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

b. 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) |

c. 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.

d. 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:

d.1. Kesempatan Kerja

Permasalahan yang dihadapi untuk mencapai tujuan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan yaitu Meningkatkan kesempatan kerja antara lain masih banyak perusahaan yang tidak menyampaikan lowongan kerja serta perencanaan tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan, serta pendampingan yang belum dilaksanakan secara optimal bagi peserta pelatihan kerja baik yang berbasis kompetensi maupun yang berbasis kewirausahaan serta belum optimalnya kegiatan pemagangan diperusahaan-perusahaan.

Kesempatan kerja dapat dilihat dari 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 berkerja), 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.

d.2. Pelatihan Kerja

Salah satu upaya untuk mengurangi angka penangguran 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.

Permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pelatihan kerja yang diselenggarakan di BLK antara lain terkait dengan ketersediaan sarana dan prasarana penunjang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry. Ketepatan program vokasi yang dilaksanakan di BKK akan mendorong keberhasilan program *Link and Match* antara dunia pendidikan dan dunia usaha/industry. Keberhasilan pembinaan LKP Perusahaan dan LPK Swasta menjadi salah satu pendorong dalam peningkatan kualitas dan produktivitas pekerja.

d.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). Pembinaan yang dilakukan baik pelaksanaan bimbingan teknis maupun pembinaan secara langsung melalui monitoring ke perusahaan dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan dan pencegahan dini agar tidak terjadi perselisihan, aksi unjuk rasa dan mogok kerja.

Penanganan perselisihan hubungan industrial perlu didukung oleh tenaga yang professional (mediator perselisihan hubungan industrial) serta sarana penanganan mediasi yang representatif.

e. Potensi Organisasi

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 organisasi meliputi :

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

1.2. Kedudukan, Tugas Pokok, Dan Fungsi

Gambaran Umum Organisasi

Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Walikota Tangerang Nomor 89 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Walikota Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, dan Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan.

1. 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.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan di bidang ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan bidang ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang ketenagakerjaan;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan bidang ketenagakerjaan;
- e. Pengelolaan UPT; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Wali Kota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

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

A. Sekretariat

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

- a. penatausahaan urusan umum;
- b. penatausahaan urusan kepegawaian;
- c. penatausahaan urusan keuangan;
- d. pengkoordinasian dalam penyusunan perencanaan Dinas;
- e. pengkoordinasian dalam pembangunan dan pengembangan e-government; dan



- f. pengkoordinasian pelaksanaan tugas Bidang-Bidang dan UPT-UPT di lingkungan Dinas.

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

Susunan organisasi sekretariat, terdiri dari :

- a. Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub-Bagian Keuangan; dan
- c. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Sekretariat di bidang administrasi umum dan kepegawaian.

Uraian tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah:

- a. melakukan penyusunan program dan rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. melakukan pengelolaan urusan surat-menyurat/tata naskah Dinas;
- c. melakukan pengelolaan urusan rumah tangga, perpustakaan, kearsipan, keprotokolan, dan kehumasan Dinas;
- d. melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai Dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. melakukan pelayanan administrasi kepegawaian Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. melakukan fasilitasi penilaian prestasi kerja pegawai Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. melakukan fasilitasi pemrosesan penetapan angka kredit jabatan fungsional di lingkungan Dinas;
- h. melakukan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Dinas;
- i. melaksanakan pengamanan dan pemeliharaan barang milik daerah yang dalam penguasaan Perangkat Daerah;



- j. melakukan fasilitasi dalam pembangunan dan pengembangan e-government;
- k. melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Sub Bagian.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

2. Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Sekretariat di bidang administrasi keuangan.

Uraian tugas Sub Bagian Keuangan adalah:

- a. melakukan penyusunan program dan rencana kegiatan Sub Bagian Keuangan;
- b. melakukan pembinaan penatausahaan keuangan Dinas;
- c. melakukan penatausahaan anggaran Dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. melakukan pengelolaan kas Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. melakukan pelayanan lainnya di bidang keuangan Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. menyimpan bukti-bukti transaksi keuangan sebagai bahan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan Dinas;
- g. melakukan penyusunan laporan keuangan Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- h. melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Sub Bagian Keuangan; dan
- i. melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

B. 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:

- a. penyelenggaraan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja;
- b. penyelenggaraan pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- c. penyelenggaraan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja;
- d. penyelenggaraan verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- e. penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- f. penyelenggaraan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- g. pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
- h. penyelenggaraan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- i. penyelenggaraan pembinaan keberadaan tenaga kerja asing di Daerah;
- j. pengoordinasian penyelenggaraan Tenaga Kerja Luar Negeri pra dan purna penempatan;
- k. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan
- l. melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

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.

Susunan organisasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

C. 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:

- a. penyelenggaraan persyaratan kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja;
- b. penyelenggaraan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan, fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- c. penyelenggaraan upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. penyelenggaraan pengusulan rancangan penetapan Upah Minimum Kota dan sektoral ;
- e. penyelenggaraan pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- f. penyelenggaraan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- g. penyelenggaraan pembinaan, evaluasi dan fasilitasi/mediasi terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan syarat-syarat kerja; dan
- h. melakukan pendaftaran alur proses, pendaftaran pemborongan pekerjaan, pendaftaran penyedia jasa pekerja/buruh



- i. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan
- j. melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

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.

Susunan organisasi Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

D. 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. Bidang Pelatihan kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai fungsi:

- a. penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- b. penyelenggaraan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta
- c. penyelenggaraan koordinasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. penyelenggaraan koordinasi pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. penyelenggaraan koordinasi/pemberian tanda daftar Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan di perusahaan;
- f. penyelenggaraan koordinasi/pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- g. penyelenggaraan koordinasi pengukuran dan analisis produktivitas tingkat kota;
- h. penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri terhadap lembaga pelatihan kerja;
- i. penyelenggaraan koordinasi pemantauan tingkat produktivitas;
- j. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan; dan

k. 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.

Susunan organisasi Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

E. Kelompok Jabatan Fungsional

Di lingkungan Dinas dapat ditetapkan jabatan fungsional sesuai kebutuhan yang pelaksanaannya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Tugas dan fungsi kelompok jabatan fungsional, sebagai berikut:

- 1) Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau administrator sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.
- 2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari berbagai jenis jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya yang pengangkatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 3) Jumlah Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditentukan berdasarkan kebutuhan yang didasari atas analisis jabatan dan beban kerja.
- 4) Tugas, jenis, dan jenjang Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur jabatan fungsional masing-masing.

Jabatan fungsional dan Sub-Koordinator, sebagai berikut :

- 1) Pejabat fungsional yang menjadi Koordinator dan/atau Sub-koordinator merupakan jabatan fungsional hasil penyetaraan atau bukan hasil penyetaraan dari jabatan administrasi.

- 2) Koordinator dan/atau Sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat mempunyai tugas mengkoordinasikan dan mengelola kegiatan pelayanan fungsional sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
- 3) Penugasan pejabat fungsional ditetapkan oleh pejabat Pembina kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang sesuai bidang keahlian dan keterampilan.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembagian tugas Koordinator dan/atau Sub-koordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional ditetapkan oleh Wali Kota.

2. 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.

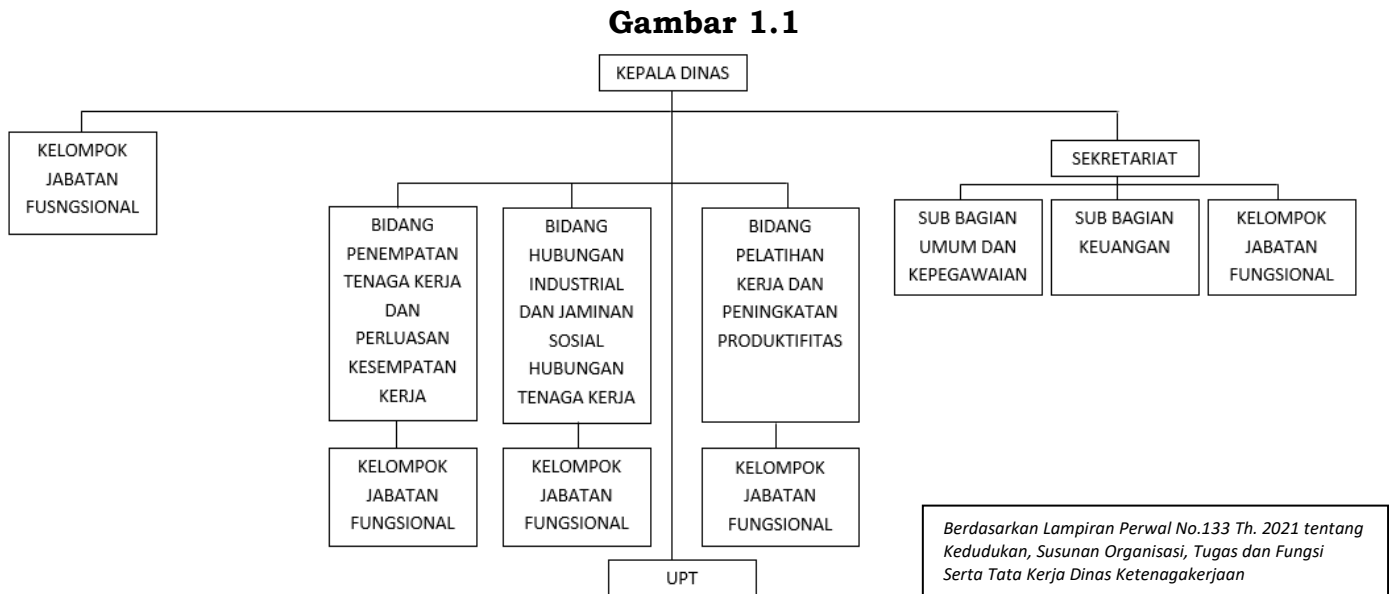
1.3. Struktur Organisasi

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.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi Disnaker digambarkan sebagai berikut:



Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan, Pendidikan Terakhir, Golongan/Pangkat, Esselon dan Diklat Yang Diikuti

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 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Perubahan Kedua Atas Peraturan

Daerah Nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan. Jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan per September 2022 adalah sebanyak 97 orang yang terdiri dari 39 Orang ASN dan 58 Orang Non ASN, dengan rincian sebagai berikut :

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 | S2 | S 3 | Non PNS | I | II | III | IV | PIM I | PIM II | PIM III | PIM IV |
| Kepala Dinas | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| Sekretaris Dinas | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| Kepala Bidang | 3 | | | | | | | 2 | | | | | | 1 | 2 | | | | 2 | 1 |
| Kepala Sub Bagian | 2 | | | | | | | 2 | 1 | | | | | | 3 | | | | | 3 |
| Sub Koordinator | 8 | | | | | | | 5 | 3 | | | | | | 7 | 1 | | | | 5 |
| Kepala UPTD BLK | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| Kasubag TU UPT BLK | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | | |
| Fungsional Tertentu | 4 | | | | | | | 2 | 1 | | | | | 1 | 3 | | | | | |
| Fungsional Umum | 18 | | | | 5 | | 1 | 10 | 2 | | | | | 2 | 16 | | | | | |
| Total | 39 | | 0 | 0 | 5 | | 1 | 22 | 10 | 1 | 0 | 0 | 3 | 31 | 5 | | | | 2 | 13 |

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan, 31 Desember 2022

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

Sedangkan komposisi pegawai ASN berdasarkan golongan terdiri dari Golongan II sebanyak 3 Orang atau 7,69%, Golongan III sebanyak 31 Orang atau 79,49% dan Golongan IV sebanyak 5 Orang atau 12,83%.

Dengan memperhatikan data yang disajikan di atas dan melihat bobot pekerjaan yang demikian besar baik secara teknis maupun tanggung jawab kebutuhan akan pegawai tersebut masih dirasakan kurang, hal ini mengakibatkan tidak semua pekerjaan yang tercantum dalam tugas pokok dan fungsi dapat dilakukan oleh pegawai yang ada. Dengan kondisi yang

demikian pengawasan dan pengendalian terhadap pekerjaan baik dari segi pendapatan maupun pengeluaran serta pelaksanaan pengelolaan aset daerah menjadi hambatan menuju terwujudnya ketenagakerjaan yang terkendali, harmonis dinamis dan berkeadilan.

1.4. Asset

Untuk menunjang 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 1.5
Daftar Aset Dinas Ketenagakerjaan
Per 30 Desember 2022

| No | Aset SKPD | Satuan | Kondisi | | | Tahun Perolehan | Nilai Rupiah |
|----|--|--------|---------|--------|-------|-----------------|-------------------|
| | | | Baik | Sedang | Rusak | | |
| 1 | TANAH | | 2 | | | | 5.520.951.630,00 |
| 2 | PERALATAN DAN MESIN | | | | | | |
| | a Alat - alat Besar | - | 1 | | | | 146.559.000,00 |
| | b Alat - alat Angkutan | unit | 38 | | | | 2.671.880.313,47 |
| | c. Alat - alat Bengkel dan alat Ukur | unit | 87 | | | | 1.669.789.732,65 |
| | d Alat - alat Pertanian/Peternakan | unit | 1 | | | | 5.100.000,00 |
| | e Alat - alat Kantor dan Rumah tangga | unit | 704 | | | | 2.311.838.820,00 |
| | f. Alat - alat Studio | unit | 46 | | | | 269.520.729,31 |
| | g Alat - alat Kedokteran | - | | | | | |
| | h Alat - Alat Laboratorium | - | | | | | |
| | i. Alat - alat Keamanan | - | | | | | |
| | j Komputer | | 190 | | | | 1.743.136.673,00 |
| | k Alat Eksplorasi | | | | | | |
| | l Alat Pengeboran | | | | | | |
| | m Alat Produksi Pengolahan dan Pemurnian | | | | | | |
| | n Alat Bantu Eksplorasi | | | | | | |
| | o Alat Keselamatan Kerja | | | | | | |
| | p Alat Peraga | | 9 | | | | 129.913.908,70 |
| 3 | GEDUNG DAN BANGUNAN | | | | | | |
| | a Bangunan Gedung | - | 14 | | | | 16.696.920.935,63 |
| | b Bangunan Monumen | - | | | | | |
| 4 | JALAN, IRIGASI DAN JEMBATAN | | | | | | |
| | a Jalan dan Jembatan | - | | | | | |
| | b Bangunan Air/Irigasi | - | | | | | |
| | c. Instalasi | - | | | | | |
| | d. Jaringan | - | | | | | |
| 5 | ASET TETAP LAINNYA | | | | | | |
| | a Buku Perpustakaan | - | | | | | |

| No | Aset SKPD | Satuan | Kondisi | | | Tahun Perolehan | Nilai Rupiah |
|----|---------------------------------------|--------|---------|--------|-------|-----------------|----------------|
| | | | Baik | Sedang | Rusak | | |
| | b Barang Bercorak Kesenian/Kebudayaan | - | | | | | |
| | c Hewan | - | | | | | |
| 6 | KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan | | | | | | |
| | Aset Lainnya | | | | | | |
| | a Aset Tak Berwujud (Software) | - | 3 | | | | 157.060.000,00 |
| | b Aset Tak Berwujud (Kajian) | - | | | | | |
| | c Kerjasama dengan Pihak Ketiga | - | | | | | |
| | Aset lainnya | | 1 | | | | 4.410.000,00 |
| 7 | BELANJA BARANG DAN JASA | | | | | | |
| | a Belanja Barang Pakai Habis | - | 91 | | | | 193.308.917,00 |

Sumber data : Aplikasi SIAP BMD Tahun 2022

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Perencanaan Kinerja Tahun 2022

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).

2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah

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

1.4.1.1.1. 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 (*baladatul 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.

1.5. 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.

2.1.2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah, IKU Perangkat Daerah

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 Penciptaan Perluasan 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) |

Sasaran Dinas Ketenagakerjaan

“Meningkatkan Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Kerja”.

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 Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja Dan Penempatan Kerja | Jumlah lowongan kerja |
| | Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan |

Indikator Kinerja Utama (IKU)

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 2022 adalah sebagai berikut.

Tabel 2.3.
Indikator Kinerja Utama (IKU)

| NO | INDIKATOR | SATUAN | TARGET |
|----|--|--------|--------|
| 1 | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | % | 7,87 |
| 2 | Jumlah lowongan kerja | Orang | 17.800 |
| 3 | Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan | % | 80,94 |

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 penerima amanah 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.

2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Perjanjian Kinerja pada dasarnya merupakan salah satu komponen dari Sizzstem 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.

Pada Tahun Anggaran 2022, tidak ada perbedaan antara target kinerja pada Rencana Kerja dengan yang di Perjanjian Kinerja.

Tabel 2.4.
Perjanjian Kinerja Disnaker Tahun 2022

| No. | Tujuan | Indikator | Satuan | Target |
|-----|---|--|--------|--------|
| 1 | Meningkatkan Kesempatan Kerja | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | % | 7,87 |
| 2 | Meningkatkan Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Kerja | Jumlah lowongan kerja | Orang | 17.800 |
| | | Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan | % | 80,94 |

| No. | Program | Anggaran (Rp) |
|---------------|---|--------------------------|
| 1. | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota | 16.507.813.920,00 |
| 2. | Program Perencanaan Tenaga Kerja | 2.999.700,00 |
| 3. | Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | 2.767.642.900,00 |
| 4. | Program Penempatan Kerja | 2.029.947.700,00 |
| 5. | Program Hubungan Industrial | 849.165.400,00 |
| Jumlah | | 22.157.569.620,00 |

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

TAHUN 2022

3.1. Tujuan

Tujuan :
Meningkatkan Kesempatan Kerja

Tabel 3.1
Capaian Indikator Utama Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022

| Tujuan | Indikator Kinerja | Satuan | Realisasi | | | 2022 | | | Target Akhir Renstra (2023) |
|-------------------------------|------------------------------------|--------|-----------|------|------|--------|-----------|--------|-----------------------------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 | Target | Realisasi | % | |
| Meningkatkan Kesempatan Kerja | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | % | 7,13 | 8,63 | 9,04 | 7,87 | 7,16 | 109,92 | 6,45 |

Sumber : BPS Kota Tangerang, Diolah

Tujuan Dinas Ketenagakerjaan yaitu meningkatkan kesempatan kerja dengan indikator kinerja utama yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Indikator ini merupakan indikator makro pembangunan. Angka TPT bersumber dari Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh BPS.

TPT adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Angkatan Kerja (AK) adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran. Pengangguran yaitu: (1) penduduk yang aktif mencari pekerjaan, (2) penduduk yang sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru, (3) penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, (4) kelompok penduduk yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

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 berkerja), 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 progam dan kegiatan ketenagakerjaan dari tahun ketahun.

$$\text{Rumusan : TPT} = \text{PP/PAK} \times 100\%,$$

TPT = Tingkat Penangguran Terbuka (%)

ΣP = Jumlah Penangguran (orang)

ΣAK = Jumlah Angkatan Kerja (orang)

Pada tahun 2019–2021, realisasi penurunan angka TPT tidak tercapai. Jika mengacu pada trend pencapaian tersebut, target TPT pada kisaran angka 7 persen. Sedangkan target TPT 2019 dan 2020 pada angka 6 persen. 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.

Tabel 3.2
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Tahun 2019 – 2022

| Tahun | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)% |
|-------|--|
| 2019 | 65,70 |
| 2020 | 64,97 |
| 2021 | 64,52 |
| 2022 | 66,08 |

Sumber: BPS Kota Tangerang

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap jumlah penduduk yang berumur sepuluh tahun ke atas.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa selama 3 (tiga) tahun terakhir (2019 – 2022) nilai Angka Partisipasi Angkatan Kerja (APAK) mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022 nilai Angka Partisipasi Angkatan Kerja (APAK) untuk Kota Tangerang sebesar 66,08 %, naik dari tahun sebelumnya 64,52%. Angka tersebut menggambarkan dari 100 orang yang termasuk ke dalam Penduduk Usia Kerja (15 tahun ke atas) pada Tahun 2021 terdapat 66 orang yang merupakan angkatan kerja.

Berdasarkan data Sakernas BPS Tahun 2022 kondisi ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Penduduk Menurut Jenis Kegiatan
Kota Tangerang Tahun 2022

| Janis Kegiatan | Laki-laki | Perempuan | Total | TPAK | TPT |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-------|------|
| Bekerja | 722.916 | 383.520 | 1.106.436 | 66,08 | 7,16 |
| Pengangguran | 45.336 | 39.988 | 85.324 | | |
| Bukan Angkatan Kerja | 151.045 | 460.724 | 611.769 | | |
| Jumlah | 919.297 | 884.232 | 1.803.529 | | |

Sumber : BPS Sakernas 2022

Tabel 3.4
Penduduk Bekerja Lapangan Pekerjaan
Kota Tangerang Tahun 2022

| Lapangan Usaha (3 Sektor) | Laki-laki | Perempuan | Total |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Pertanian | 7.861 | 1.437 | 9.298 |
| Manufaktur | 247.041 | 98.827 | 345.868 |
| Jasa-jasa | 468.014 | 283.256 | 751.270 |
| Jumlah | 722.916 | 383.520 | 1.106.436 |

Sumber : BPS Sakernas 2022

Tabel 3.5
Penduduk Bekerja Status Pekerjaan Utama
Kota Tangerang Tahun 2022

| Status Pekerjaan Utama | Laki-laki | Perempuan | Jumlah | Formal | Non Formal |
|---|----------------|----------------|------------------|---------|------------|
| Berusaha sendiri | 145.873 | 96707 | 242.580 | 716.247 | 390.189 |
| Berusaha dibantu pekerja tidak tetap/pekerja keluarga/tidak tetap | 22.946 | 15968 | 38.914 | | |
| Berusaha dibantu pekerja tetap dan dibayar | 20.502 | 7221 | 27.723 | | |
| Buruh/karyawan/pegawai | 467.999 | 220525 | 688.524 | | |
| Pekerja bebas | 52.663 | 11710 | 64.373 | | |
| Pekerja keluarga/tidak dibayar | 12.933 | 31389 | 44.322 | | |
| Total | 722.916 | 383.520 | 1.106.436 | | |

Sumber : BPS Sakernas 2022

Tabel 3.6
Angkatan Kerja Menurut Pendidikan, dan Jenis Kegiatan
Kota Tangerang Tahun 2022

| Pendidikan Ditamatkan | Jenis Kegiatan | Laki-laki | Perempuan | Jumlah | Angkatan Kerja |
|-----------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| <= SD | Bekerja | 93.300 | 62.033 | 155.333 | 160.640 |
| | Pengangguran | 2.872 | 2.435 | 5.307 | |
| SMP | Bekerja | 110.976 | 67.034 | 178.010 | 188.046 |
| | Pengangguran | 3.273 | 6.763 | 10.036 | |
| SMA Umum | Bekerja | 233.964 | 97.874 | 331.838 | 354.852 |
| | Pengangguran | 11.622 | 11.392 | 23.014 | |
| SMA Kejuruan | Bekerja | 169.913 | 72.345 | 242.258 | 276.969 |
| | Pengangguran | 23.165 | 11.546 | 34.711 | |
| Diploma I/II/III | Bekerja | 18.888 | 10.996 | 29.884 | 31.377 |
| | Pengangguran | 1.493 | 0 | 1.493 | |
| Universitas | Bekerja | 95.875 | 73.238 | 169.113 | 179.876 |
| | Pengangguran | 2.911 | 7.852 | 10.763 | |
| Total | Bekerja | 722.916 | 383.520 | 1.106.436 | 1.191.760 |
| | Pengangguran | 45.336 | 39.988 | 85.324 | |

Sumber : BPS Sakernas 2022

3.1.1. Uraian Pencapaian Kinerja Utama

a. Pengukuran Target dan Capaian Kinerja Tahun 2022

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 kerjanya 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.

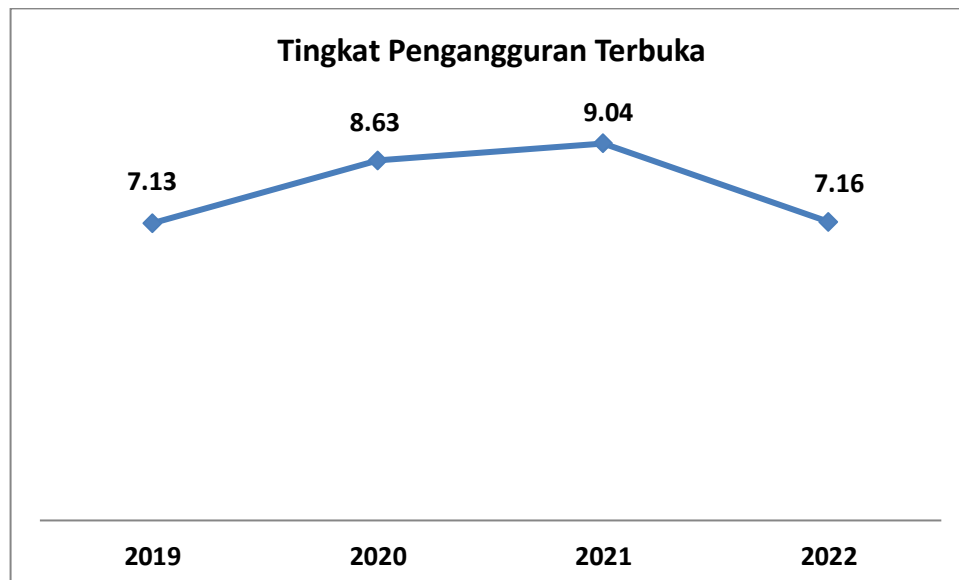
Seiring dengan semakin membaiknya kondisi perekonomian di Indonesia, pada 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) untuk Kota Tangerang sebesar turun dari 9,04 % menjadi 7,16% (turun sebesar 1,88%). Hal ini mengartikan bahwa diantara 100 orang yang termasuk ke dalam angkatan kerja terdapat sekitar 7 orang yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan.

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan tahun-tahun sebelumnya.

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.

Gambar 3.1
TPT Kota Tangerang Tahun 2019-2022



Berdasarkan gambar 3.1. terlihat bahwa TPT di Kota Tangerang mengalami kenaikan pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Hal ini tidak terlepas dari dampak pandemic covid-19 yang melanda dunia dan berpengaruh pada sector ketenagakerjaan. Banyaknya perusahaan yang tutup mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran serta tidak banyak perusahaan yang menyerap tenaga kerja pada kondisi tersebut. Begitu pula dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang diberlakukan di Kota Tangerang mengakibatkan menurunkan aktivitas masyarakat dan berpengaruh terhadap sector usaha dan industry yang melibatkan banyak tenaga kerja. Hal ini mengakibatkan tingkat pengangguran terbuka menjadi naik.

Seiring dengan makin menurunkan kasus covid-19 dan penurunan status PPKM di sejumlah wilayah termasuk di Kota Tangerang, kondisi sector ketenagakerjaan mulai bangkit dan berdampak pada menurunnya angka TPT pada tahun 2022.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan target akhir 2023 (terhadap target akhir Renstra OPD/RPJMD)

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) menetapkan resolusi tahun 2023 untuk memperkuat dan mengembangkan kebijakan pasar tenaga kerja. Langkah ini dilakukan untuk mengantisipasi kompleksitas tantangan ketenagakerjaan pada tahun 2023. Meskipun kondisi perekonomian nasional, khususnya ketenagakerjaan mulai bangkit, namun masih dihadapkan dengan berbagai tantangan, yaitu ketidakpastian ekonomi global tahun 2023.

Target TPT pada akhir periode Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023 sebesar 6,45%. Jika dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2022 sebesar 7,16%, maka harus terjadi penurunan sebesar 0,71%.

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022, di Kota Tangerang ada sekitar 82,73% pencari kerja berpendidikan SMK/SMA. Ini menjadi tantangan bagi kita untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja serta penajaman program *link and match* pendidikan vokasi dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry.

Bangkitnya kondisi perekonomian diharapkan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja khususnya terhadap pencari kerja dengan tingkat pendidikan SMK/SMA.

3.1.2. 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.
3. Program Hubungan Industrial terdiri dari kegiatan :
 - a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftara 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.

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

Tabel 3.7
Jumlah Pelatihan di BLK Kota Tangerang
Tahun 2022

| No | Nama Pelatihan | Target | Realisasi | Jumlah Peserta |
|--------|------------------------------------|----------------------------|-------------|----------------|
| 1 | Menjahit Pakaian | 6 Angkatan (120 orang) | 6 Angkatan | 112 orang |
| 2 | Komputer | 2 Angkatan (40 orang) | 2 Angkatan | 39 orang |
| 3 | Design Grafis dan Digital Printing | 3 Angkatan (60 orang) | 3 Angkatan | 54 orang |
| 4 | Perhotelan | 2 Angkatan (40 orang) | 2 Angkatan | 20 orang |
| 5 | Montir Sepeda Motor | 2 Angkatan (40 orang) | 2 Angkatan | 39 orang |
| 6 | Tata Boga | 4 Angkatan (60 orang) | 4 Angkatan | 60 orang |
| 7 | Teknis Pendingin | 1 Angkatan (20 orang) | 1 Angkatan | 19 orang |
| Jumlah | | 20 Angkatan (380 orang) | 20 Angkatan | 343 orang |

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2022

Pada tahun 2022, UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Tangerang dapat melaksanakan seluruh kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dengan lulusan sebanyak 343 orang dari target sebanyak 380 orang (90,26%)

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 – 2022, jumlah peserta yang sudah dilatih sebanyak 2.755 orang. Tahun 2022 yang dilatih sebanyak 1.556 orang.

Tabel 3.9
Pelatihan Perluasan Kesempatan Kerja
Tahun 2017 - 2022

| 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 | |
| | Sablon | 30 | |
| 2022 | Barista | 235 | 1.556 |
| | Digital Marketing | 267 | |
| | Packaging | 220 | |
| | Sablon | 126 | |
| | Pembuatan Makanan | 237 | |
| | Content Creator | 301 | |
| | Reparasi Sepeda | 170 | |
| Total | | | 2.733 |

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2022

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 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. 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).

Tabel 3.9
Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial
Tahun 2022

| No | Kasus | Jumlah Kasus | Jumlah Tenaga Kerja | Penyelesaian | | | Jumlah | |
|--------|-------------------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|----------|--------|---------|
| | | | | Anjuran | Persetujuan Bersama | Bipartit | Proses | Selesai |
| 1 | PHK | 133 | 536 | 55 | 27 | 8 | 21 | 90 |
| 2 | Kepentingan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Hak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Serikat Pekerja/Serikat Buruh | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 133 | 536 | 55 | 27 | 8 | 21 | 90 |

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2022

Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial :

a. Anjuran : 55 kasus

b. Persetujuan Bersama : 27 kasus

- c. Bipartit : 8 kasus
- d. Proses Penyelesaian : 21 kasus
- Jumlah : 133 kasus

Kasus perselisihan hubungan industrial yang masih dalam proses penyelesaian sampai dengan 31 Desember 2022 sebanyak 21 kasus.

Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan upaya-upaya dalam rangka dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis sebagai berikut :

1. Memaksimalkan fungsi dan peran mediator dalam menjalankan tugasnya;
2. Meningkatkan sinergitas antara pekerja dan pengusaha melalui kelembagaan LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan Kota (Depeko);
3. Melakukan pembinaan ke perusahaan melalui monitoring langsung ke perusahaan yang dilakukan secara bersama-sama dengan Anggota LKS Tripartit dan Anggota Depeko;
4. Melaksanakan kegiatan peringatan Hari Buruh Internasional (May Day).

3.1.3. 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. Hal ini membutuhkan sinergitas dalam penentuan program vokasi yang dilaksanakan di SMK antara Dinas Ketenagakerjaan dengan Dinas Pendidikan.

Lulusan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di BLK belum seluruhnya bisa diserap oleh industri/perusahaan. Diperlukan upaya

yang massif untuk dapat menyalurkan lulusan pelatihan kerja antara Dinas Ketenagakerjaan dengan Dunis Usaha dan Dunia Industri.

Pelatihan berbasis kewirausahaan melalui kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja dimana lulusan pelatihan ini dapat menjadi tenaga kerja mandiri belum sesuai dengan harapan. Salah satu factor penyebabnya adalah belum optimalnya pendampingan dan bantuan akses modal usaha yang akan membuka peluang mereka menjadi wirausaha baru.

Pada bidang Hubungan Industrial masih belum optimalnya sarana dan prasarana untuk melakukan kegiatan mediasi apabila terjadi perselisihan hubungan industrial serta terbatasnya jumlah fungsional mediator. Belum semua perusahaan memiliki sarana hubungan industrial.

3.1.4. 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 untuk lebih mengoptimalkan program *link and match*, sehingga lulusan SMK dapat terserap seluruhnya.

Analisis kebutuhan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang diikuti dengan penyediaan sarana dan prasarana pada BLK yang lebih up to date, serta adanya pemberian bantuan modal usaha dan pendampingan bagi lulusan pelatihan berbasis kewirausahaan, diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran secara signifikan.

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.

3.2. Sasaran

Sasaran :
Meningkatkan Perluasan Penciptaan Kesempatan Kerja
Dan Penempatan Kerja

Tabel 3.10
Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2019-2022

| Sasaran | Indikator Kinerja | Satuan | Realisasi | | | 2022 | | | Rata-rata Capaian | Target Akhir Renstra (2023) |
|---|--|--------|-----------|--------|--------|--------|-----------|--------|-------------------|-----------------------------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 | Target | Realisasi | % | | |
| Meningkatkan Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja Dan Penempatan Kerja | Jumlah lowongan kerja | Orang | 22.804 | 16.590 | 22.462 | 17.800 | 22.737 | 127,74 | 21.148 | 18.000 |
| | Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan | % | 80,60 | 80,00 | 85,92 | 80,94 | 94,85 | 117,18 | 85,34 | 81,88 |

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang 2022

1. Jumlah Lowongan Kerja

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.

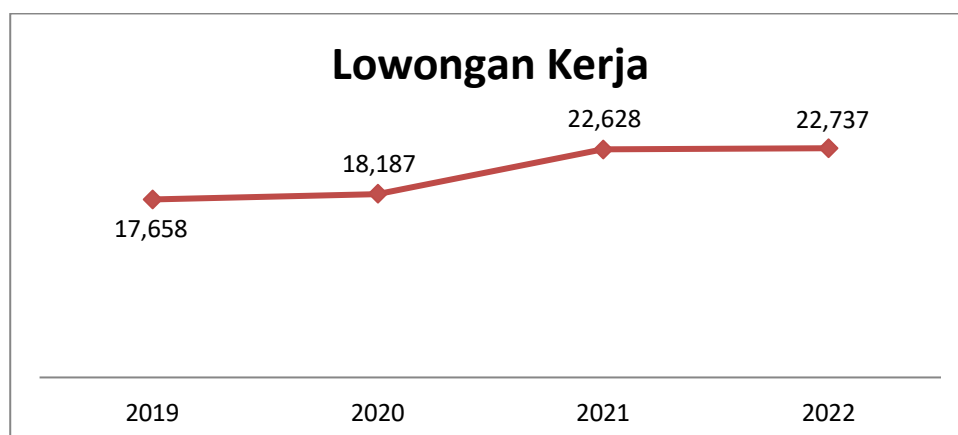
3.2.1. Uraian Pencapaian Kinerja Jumlah Lowongan Kerja

a. Pengukuran Target dan Capaian Kinerja Tahun 2022

Pada tahun 2022 terjadi peningkatan capaian kinerja dari tahun sebelumnya, yaitu untuk indikator Jumlah Lowongan Kerja mengalami kenaikan dari 22.628 lowongan kerja menjadi 22.737 lowongan kerja (naik sebanyak 109) lowongan kerja. 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.

b. Analisis perbandingan realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan tahun-tahun sebelumnya (2019 s/d 2022)

Gambar 3.2
Grafik Jumlah Lowongan Kerja Tahun 2019-2022



Jumlah Lowongan Kerja sejak tahun 2019 sampai tahun 2022, di Kota Tangerang terus mengalami kenaikan dengan rata-rata lowongan kerja

selama kurun waktu 4 (empat) tahun sebanyak 20,303 lowongan kerja. Hal ini menjadi indikasi yang baik dalam rangka menurunkan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

c. Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2022 dengan target akhir 2023 (terhadap target akhir Renstra OPD/ RPJMD)

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi Kinerja (1) Sampai Dengan
Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah

| Indikator Kinerja | Satuan | Realisasi | | | | | Target Akhir Renstra |
|-----------------------|--------|-----------|--------|--------|--------|-----------|----------------------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Rata-rata | |
| Jumlah Lowongan Kerja | Orang | 17.658 | 18.187 | 22.628 | 22.737 | 20.303 | 18.000 |

Rata-rata capaian kinerja pada indikator Jumlah Lowongan Kerja selama 4 (empat) tahun yaitu 20.303 lowongan kerja. Sedangkan target akhir Renstra Disnaker pada indikator Jumlah Lowongan Kerja yaitu sebanyak 18.000 lowongan Kerja. Jika melihat tren kenaikan yang terjadi, maka target akhir renstra diperkirakan akan tercapai.

3.2.2. Upaya Yang Telah Dilakukan

Program dan Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka menunjang capaian indikator Jumlah Lowongan Kerja melalui Program Penempatan Tenaga Kerja dengan anggaran sebesar Rp 2.029.947.700,00.

Adapun kegiatan Job Fair yang telah dilaksanakan sebagaimana terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.12
Data Jumlah Kegiatan Virtual Job Fair
Tahun 2022

| 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 | 28 | 2.064 | 105 | 3.000 | 0 | 562 | 0 |
| 2 | Februari | 38 | 3.148 | 183 | 2.169 | 237 | 1.114 | 0 |
| 3 | Maret | 31 | 2.772 | 107 | 1.893 | 0 | 154 | 0 |
| 4 | April | 22 | 3.650 | 78 | 1.658 | 0 | 426 | 0 |

| No | Waktu Pelaksanaan | Jumlah Perusahaan | Jumlah Lowongan | Jumlah Formasi Jabatan | Pelamar Dalam Kota | | Jumlah Yang Diterima | |
|---------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------------------|--------------------|------------|----------------------|------------|
| | | | | | Dalam Kota | Luar Kota | Dalam Kota | Luar Kota |
| 5 | Mei | 36 | 2.355 | 125 | 2.531 | 0 | 538 | 0 |
| 6 | Juni | 22 | 1.307 | 92 | 2.897 | 0 | 661 | 0 |
| 7 | Juli | 19 | 814 | 66 | 3.000 | 0 | 954 | 0 |
| 8 | Agustus | 26 | 1.621 | 111 | 3.000 | 0 | 169 | 0 |
| 9 | September | 14 | 978 | 111 | 3.000 | 0 | 482 | 381 |
| 10 | Oktober | 20 | 1.441 | 76 | 3.000 | 0 | 1.918 | 0 |
| 11 | November | 21 | 1.861 | 130 | 0 | 0 | 120 | 0 |
| 12 | Desember | 15 | 1.367 | 62 | 0 | 0 | 406 | 0 |
| Jumlah | | 293 | 22.737 | 1.246 | 26.148 | 237 | 7.504 | 381 |

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2022

Sebelum dan selama masa pandemi covid-19, Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan upaya-upaya dalam rangka pencapaian kinerja pada tahun 2022 sebagai berikut :

1. Selama pandemi Covid-19, upaya pencarian lowongan kerja melalui Bursa Kerja (Job Fair) dilakukan secara virtual (on-line) sebanyak 12 (dua belas) kegiatan.
2. Pembuatan/pengembangan aplikasi Cakap Kerja untuk memudahkan masyarakat memperoleh ketersediaan lowongan kerja.

3.2.3. Permasalahan Yang Dihadapi

Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan jumlah lowongan kerja dari perusahaan, 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.

3.2.4. 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. Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan

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 2022 jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebanyak 12.234 orang. Sedangkan jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 12.898 orang.

3.2.1. Uraian Pencapaian Kinerja Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan

a. Pengukuran Target & Capaian Kinerja Tahun 2022

Pada tahun 2022, capaian kinerja indicator Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan sebesar 98,89% dari target kinerja sebesar 80,94% (capaian sebesar 122,18%).

Angka capaian didapat dengan membandingkan jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebanyak 12.755 dengan target jumlah pencari kerja yang tercatat sebanyak 12.898 orang dikali seratus persen, sehingga didapat capaian sebesar 98,89%.

Tabel 3.13
Perbandingan Realisasi Kinerja (2) Sampai Dengan
Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah

| Indikator Kinerja | Satuan | Target | | | | | 2022 | | |
|--|--------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|--------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Target | Realisasi | % |
| Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan | % | 78.13 | 79.06 | 80.00 | 80.94 | 81.88 | 80.94 | 98,89 | 122,18 |

Tabel 3.14
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan
di Kota Tangerang Tahun 2019 – 2022

| No | Tahun | Jumlah Pencari Kerja Terdaftar | | | Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan | | | Prosentase |
|----|-------|--------------------------------|-------|--------|---|-------|--------|------------|
| | | L | P | Jumlah | L | P | Jumlah | |
| 1 | 2019 | 7.562 | 7.420 | 14.982 | 6.016 | 6.060 | 12.076 | 80,60% |
| 2 | 2020 | 8.322 | 7.170 | 15.492 | 6.415 | 5.978 | 12.393 | 80,00% |
| 3 | 2021 | 7.316 | 6.847 | 14.190 | 6.257 | 5.935 | 12.192 | 85,92% |
| 4 | 2022 | 6.487 | 6.411 | 12.898 | 6.649 | 6.106 | 12.755 | 98,89% |

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2022

b. Analisis perbandingan realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun – tahun sebelumnya (2019 s/d 2022)

Tabel 3.15
Jumlah Pencari Kerja dan Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan
(Menurut Tingkat Pendidikan) di Kota Tangerang
Tahun 2019 - 2022

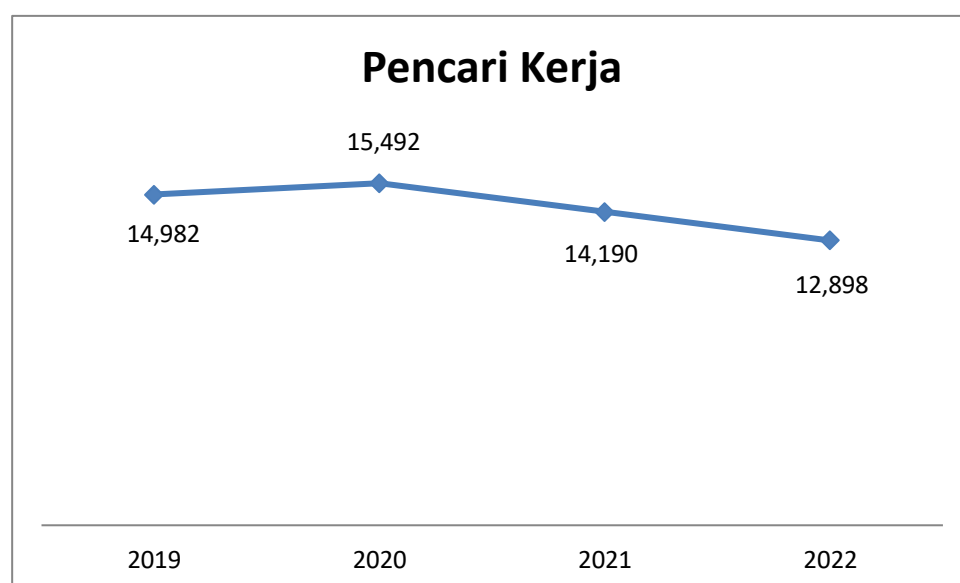
| No | Tingkat Pendidikan | Pencari Kerja | | | Pencari Kerja Yang Ditempatkan | | |
|-------------------|-----------------------|---------------|--------------|---------------|--------------------------------|--------------|---------------|
| | | Laki-laki | Perempuan | Jumlah | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
| 1 | Tidak Tamat SD | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| 2 | SD | 26 | 30 | 56 | 25 | 30 | 55 |
| 3 | SLTP | 124 | 136 | 260 | 131 | 142 | 273 |
| 4 | SLTA & SMK | 5.398 | 5.273 | 10.671 | 5.208 | 5.122 | 10.330 |
| 6 | Diploma/ Sarjana Muda | 119 | 121 | 240 | 181 | 156 | 337 |
| 7 | Sarjana | 562 | 574 | 1136 | 435 | 458 | 893 |
| 8 | Pasca Sarjana (S2) | 258 | 277 | 535 | 156 | 187 | 343 |
| Tahun 2022 | | 6.487 | 6.411 | 12.898 | 6.649 | 6.106 | 12.755 |
| 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 |

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2022

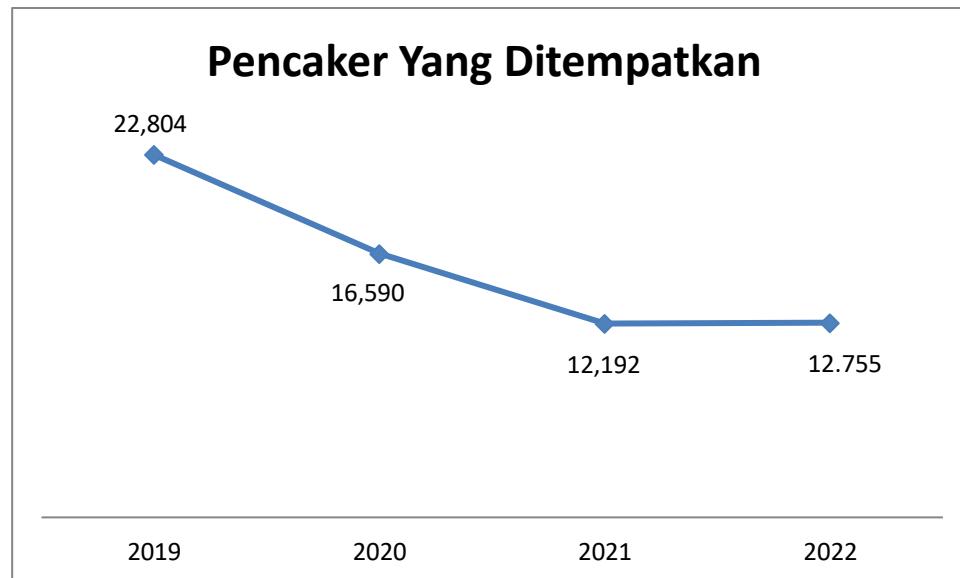
Dari tabel 3.15 di atas adalah bahwa berdasarkan jenis kelamin, pencari kerja pada tahun 2022 didominasi oleh tamatan SLTA & SMK sebanyak 10.671 orang, sedangkan lowongan kerja yang tersedia untuk lulusan SLTA & SMK sebanyak 19.888 lowongan.

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.

Gambar 3.3
Grafik Jumlah Pencari Kerja Tahun 2019-2022



Gambar 3.3
Grafik Pencari Kerja Terdaftar Yang Tahun 2019-2022



c. Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2022 dengan target akhir 2023 (thd target akhir Renstra OPD/ RPJMD)

Tabel 3.16
Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah

| Tahun | Pencari Kerja | | | Pencari Kerja Yang Ditempatkan | | |
|------------------|---------------|--------------|---------------|--------------------------------|--------------|---------------|
| | L | P | Jumlah | L | P | Jumlah |
| 2019 | 7.562 | 7.420 | 14.982 | 11.869 | 10.935 | 22.804 |
| 2020 | 8.322 | 7.170 | 15.492 | 8.981 | 7.609 | 16.590 |
| 2021 | 7.350 | 6.840 | 14.190 | 6.230 | 5.962 | 12.192 |
| 2022 | 6.487 | 6.411 | 12.898 | 6.649 | 6.106 | 12.755 |
| Rata-rata | 7.430 | 6.960 | 14.391 | 8.432 | 7.653 | 16.085 |
| 2023 | 15.510 | | | 12.700 | | |

Berdasarkan tabel di atas adalah bahwa rata-rata jumlah pencari kerja selama kurun waktu 4 (empat) tahun sebanyak 14.391 orang, sedangkan rata-rata jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebanyak 16.085, atau rata-rata prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebesar 111,77%.

Jumlah pencari kerja yang direncanakan pada tahun 2023 sebanyak 15.510 orang dengan jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebanyak 12.700 orang (81,88%). Adapun target kinerja prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan pada akhir periode Renstra Dinas Ketenagakerjaan sebesar 80,67%.

3.2.6. Upaya yang telah dilakukan

a. Penjabaran Prog/Keg Tahun 2022 untuk mendukung capaian IKU

Upaya yang dilakukan dalam rangka pencapaian target Indikator Kinerja Utama dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 3.17
Capaian Indikator Utama Dinas Ketenagakerjaan
Tahun 2022

| 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 | 17.800 | 22.737 | 127,74 | Program Penempatan Kerja | 1.898.718.800 | 94,85% pencari kerja yang ditempatkan |
| | | | | | | | Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota | 1.613.342.250 | 12.234 Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan, 1530 orang peserta pelatihan kewirausahaan, 30 penyuluhan bimbingan jabatan. |
| | | | | | | | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | 221.064.950 | 12 kegiatan Job Fair (293 perusahaan, 22737 lowongan kerja) |
| | | | | | | | Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota | 64.311.600 | 113 orang CPMI yang terdata |
| | | Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan | % | 80,94 | 94,85 | 117,18 | Program Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas | 2.640.909.450 | Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi (50%) |
| | | | | | | | Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | 2.347.333.800 | 343 orang pencari kerja yang dilatih |
| | | | | | | | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | 13.035.500 | 12 kegiatan Pembinaan LPK |
| | | | | | | | Sertifikasi Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten / Kota | 280.540.150 | 178 tenaga kerja yang bersertifikasi |

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target | Realisasi | % | Program/ Kegiatan | Realisasi Keuangan | Output |
|----|-------------------|-------------------|--------|--------|-----------|---|--|--------------------|---|
| | | | | | | | Program Hubungan Industrial | 693.364.800 | Presentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan (71,43%) |
| | | | | | | | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | 314.737.050 | 120 Perusahaan yang sudah memiliki PP/PKB |
| | | | | | | | Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota | 378.627.750 | - 133 Laporan kasus PHI, 95 kasus yang diselesaikan, - 12 kali pelaksanaan operasionalisasi LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan Kota (Depeko) |
| | | | | | | | Program Perencanaan Tenaga Kerja | 2.999.700 | |
| | | | | | | | Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro | 2.999.700 | Terlaksananya Sosialisasi RTK Mikro |

Dalam tahun anggaran 2022, Dinas Ketenagakerjaan telah menetapkan 1 (satu) sasaran yaitu Tingkat Penangguran Terbuka (TPT) yang akan dicapai dengan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama. Realisasi pada akhir tahun menunjukkan bahwa sasaran yang ada dapat dicapai dengan baik. Angka Tingkat Penangguran Terbuka target sebesar 7,87% tercapai sebesar 7,16%. Pada indikator Jumlah Lowongan Kerja, target sebanyak 17.800 orang, tercapai sebanyak 22.737 orang atau sebesar 127,74%. Sedangkan pada indikator Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan target sebesar 80,94% dapat tercapai 98,89% atau sebesar 122,18%.

Untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama, dilaksanakan melalui program dan kegiatan sebagai berikut :

- a. Program Penempatan Kerja realisasi anggaran sebesar Rp 1.898.718.800 dengan capaian program yaitu sebanyak 94,85% pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dari target sebesar 80,94%. Pada Program Penempatan Kerja dilaksanakan kegiatan 1) Penempatan Kerja realisasi anggaran sebesar Rp 1.613.342.250 dengan capaian kegiatan yaitu sebanyak

12.234 Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan, 1530 orang peserta pelatihan kewirausahaan, serta pelaksanaan kegiatan penyuluhan bimbingan jabatan sebanyak 30, 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja realisasi anggaran sebesar Rp 221.064.950 dengan capaian sebanyak 12 kegiatan Job Fair (293 perusahaan, 22737 lowongan kerja), dan 3) Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota realisasi anggaran sebesar Rp 64.311.600 dengan capaian sebanyak 113 orang CPMI yang terdata dan bekerja di luar negeri.

- b. Program Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas realisasi anggaran sebesar Rp 2.640.909.450 dengan capaian program yaitu Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi (50%). Pada Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas dilaksanakan kegiatan 1) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi realisasi anggaran sebesar Rp2.347.333.800 dengan capaian kegiatan yaitu sebanyak 343 pencari kerja yang dilatih di Balai Pelatihan Kerja (BLK) berdasarkan kompetensi, 2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, realisasi anggaran sebesar Rp 13.035.500 dengan kegiatan pembinaan LKP sebanyak 12 kali, 3) Sertifikasi Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota dengan realisasi anggaran sebesar Rp 280.540.150, dengan capaian kegiatan sebanyak 178 peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi yang tersertifikasi.
- c. Program Hubungan Industrial realisasi anggaran sebesar Rp 693.364.800 dengan capaian program yaitu Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan (71,43%). Pada Program Hubungan Industrial dilaksanakan kegiatan 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota realisasi anggaran sebesar Rp 314.737.050 dengan capaian kegiatan yaitu sebanyak 120 Perusahaan yang sudah memiliki PP/PKB, 2) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota realisasi anggaran sebesar Rp 378.627.750 dengan capaian kegiatan 133 Laporan kasus

PHI, 95 kasus yang diselesaikan, 12 kali pelaksanaan operasionalisasi LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan Kota (Depeko).

- d. Program Perencanaan Tenaga Kerja Industrial realisasi anggaran sebesar Rp 2.999.700 dengan capaian program yaitu terlaksananya Sosialisasi RTK Mikro.

3.2.7. 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;

3.2.8. 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.
10. Mengintensifkan pembinaan terhadap Bursa Kerja Khusus (BKK) yang sudah ada, serta melakukan pembentukan 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;
11. Melaksanakan Job Fair secara virtual;
12. Pelatihan kerja di BLK milik pemerintah;
13. Pelatihan perluasan kesempatan kerja (kewirausahaan).
14. Pemagangan;
15. Pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Tabel 3.17
SMK Dan BKK di Kota Tangerang Tahun 2022

| Tahun | Jumlah SMK | Jumlah BKK | % |
|-------------|------------|------------|--------------|
| 2020 | 126 | 65 | 51,58 |
| 2021 | 130 | 69 | 53,08 |
| 2022 | 121 | 119 | 98,34 |

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, 2022

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. Pembinaan yang dilakukan secara intensif ke SMK berhasil meningkatkan jumlah BKK di Kota Tangerang menjadi sebanyak 119 BKK dari sebelumnya sebanyak 69 BKK.

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 2022, kegiatan pemagangan yang dilaksanakan di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.19
Jumlah Kegiatan Pemagangan
Tahun 2022

| NO. | NAMA PERUSAHAAN | JUMLAH PESERTA MAGANG (orang) |
|--------------|--|--|
| 1 | PT. Bright Mobile Telecommunication (OPPO) | 508 |
| 2 | PT. Bank BCA KCP Kreo Ciledug | 2 |
| 3 | PT. Bank BRI Cabang Ciledug | 9 |
| 4 | PT. Lotus Mas | 41 |
| 5 | PT. Bank BRI KC Tangerang City | 5 |
| 6 | PT. Bank BRI KC Tangerang | 5 |
| 7 | PT. Bank BRI KC Bandara Soekarno Hatta | 5 |
| 8 | PT. Bank BRI KC Tangerang Merdeka | 19 |
| 9 | PT. Hi-Lex Indonesia | 14 |
| 10 | PT. Delamibrands Kharisma Busana | 4 |
| 11 | PT. Yasunli Abadi Utama Plastik | 95 |
| 12 | PT. Bank BJB KC Tangerang | 6 |
| 13 | PT. Dynaplast Plant Jatake | 28 |
| 14 | PT. GMF AeroAsia | 157 |
| TOTAL | | 898 |

3.2.9. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Tabel 3.20
Rekapitulasi Output Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan
Dalam Rangka Menurunkan Angka TPT
Tahun 2022

| 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 | 30 kegiatan |
| | | | Perluasan Kesempatan Kerja | 1.556 orang peserta pelatihan kewirausahaan |
| | | 2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | Job Fair/ Bursa Kerja | 12 kegiatan Job Fair (293 perusahaan, 23.378 lowongan kerja, pelamar sebanyak 26.148. 12.755 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) | 113 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 Klaster Kompetensi | 343 orang pencari kerja yang dilatih |
| | | | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta |
| | | Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/kota | Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja | 180 tenaga kerja yang bersertifikasi |
| | | | Pemagangan | 898 orang mengikuti pemagangan kerja di 14 |

| No | Nama Program | Kegiatan | Sub-Kegiatan | Output |
|----|-----------------------------|---|---|--|
| | | | | perusahaan |
| 3 | Program Hubungan Industrial | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftara Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Pendaftaran Perajjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) | 9.147 orang mengikuti program PKWT di 171 perusahaan |

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

Pada tahun 2022, kondisi pandemi covid-19 sudah mulai menurun. Hal ini berdampak pada kondisi ketenagakerjaan di Kota Tangerang. Program Program Penempatan Tenaga Kerja dengan 3 (tiga) kegiatan yang dilaksanakan masih perlu ditingkatkan, khususnya pembinaan terhadap BKK. Kegiatan monitoring dan pembinaan menjadi sarana penyampaian informasi pelaporan penerimaan karyawan, termasuk pembinaan yang dilakukan terhadap Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan BKK. Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan berbasis kewirausahaan mendapat respon yang baik oleh masyarakat masih memerlukan tindak lanjut seperti pendampingan dan pemberian akses bantuan permodalan sehingga diharapkan peserta bisa menjadi wirausaha baru. Hal ini tentu berdampak pada penurunan angka pengangguran di Kota Tangerang. Penyelenggaraan Job Fair secara on-line yang dimulai pada saat pandemi, ternyata cukup efektif sehingga, sehingga informasi lowongan kerja dapat disampaikan kepada masyarakat. Peluang bekerja diluar negeri dapat difasilitasi melalui Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota, masih dapat dioptimalkan mengingat banyaknya peluang lowongan kerja di luar negeri.

Program Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas yang menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja

(BLK) belum optimal dalam penyerapan lulusan pelatihan. Hal ini antara lain disebabkan oleh belum adanya kesepakatan bersama antara Dinas Ketenagakerjaan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri yang membutuhkan lulusan BLK. Selain itu, ketepatan program vokasi yang dilaksanakan harus didukung sarana dan prasarana yang sesuai dengan perkembangan industri. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta juga masih memerlukan pembinaan dan kolaborasi pelatihan vokasi yang menjadi kebutuhan industri dan yang membuka peluang berwirausaha. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/kota juga belum optimal dilaksanakan. Pengukuran produktivitas perusahaan dalam menunjang perusahaan yang sehat dan karyawan yang memiliki kompetensi belum optimal. Begitu pula dengan Pemagangan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perlu mendapat perhatian dalam rangka perluasan kesempatan kerja serta untuk mengurangi angka penangguran pada tahun-tahun yang akan datang.

Jumlah mediator perselisihan hubungan industrial masih terbatas dibandingkan dengan jumlah kasus perselisihan yang harus diselesaikan, serta pembinaan sarana hubungan industrial yang belum optimal.

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.

Optimalisasi pengembangan aplikasi Cakap Kerja yang terintegrasi dengan portal Pemerintah Kota Tangerang “LIVE” diharapkan mampu memberikan kemudahan bagi masyarakat Kota Tangerang dalam memperoleh informasi ketenagakerjaan, informasi pelatihan serta pembuatan kartu pencari kerja secara online.

3.3. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.20
Analisis Efisiensi

| No | Sasaran | Indikator | % Capaian Kinerja ($\geq 100\%$) | % Penyerapan Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|----|---|--|------------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Meningkatkan Kesempatan Kerja | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | 109,92% | 95,68% | 4,32% |
| 2 | Meningkatkan Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Kerja | Jumlah lowongan kerja | 127,74% | 93,54% | 6,46% |
| | | Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan | 122,18% | | |

a. Analisis Efisiensi

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.

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 2022.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan yaitu Tingkat Penangguran Terbuka (TPT) dengan target kinerja 7,87% dan realisasi sebesar 7,16% (capaian 109,92%). Penyerapan anggaran sebesar 95,68% dengan tingkat efisiensi anggaran sebesar 4,32%.

Indikator Jumlah Lowongan Kerja sebanyak 17.800 lowongan kerja dan realisasi sebanyak 22.737 lowongan kerja (capaian 127,74%).

Indikator Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan sebesar 80,94% dan realisasi sebesar 98,89% (capaian 122,18%).

Untuk indikator Jumlah Lowongan Kerja dan indikator Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan, Penyerapan anggaran sebesar 93,54% dengan tingkat efisiensi anggaran sebesar 6,46%.

Efisiensi anggaran untuk mencapai sasaran diperoleh melalui beberapa pos anggaran pendukung, koordinasi antar bidang dan sekretariat untuk saling mendukung dan membantu dalam penyelesaian kegiatan, perencanaan anggaran yang lebih teliti dan terencana dengan baik serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan kegiatan.

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 2022.

b. Analisis Program/Kegiatan

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

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 2022 dan Indikator Kinerja Utama Tahun 2022 dan hasil review atas Renstra Disnaker Tahun 2019-2023, telah ditetapkan 1 (satu) sasaran dengan 2 (dua) indikator kinerja.

Tabel 3.21
Realisasi Kinerja dan Anggaran Disnaker Kota Tangerang
Tahun 2022

| No | Kinerja | Program/Kegiatan | Anggaran | Realisasi | % |
|----|--|--|-------------------------|----------------------|--------------|
| | | Program Penempatan Tenaga Kerja | | | |
| 1 | Jumlah Lowongan Kerja | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | 242.368.150,00 | 221.064.950,00 | 91,21 |
| 2 | Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan | Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota | 1.721.493.750,00 | 1.613.342.250,00 | 93,72 |
| | | Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten /Kota | 66.085.800,00 | 64.311.600,00 | 97,32 |
| | Jumlah | | 2.029.947.700,00 | 1.898.718.800 | 93,54 |

Dari tabel di atas dapat diketahui program yang direncanakan dan dimanfaatkan untuk pencapaian kinerja organisasi yaitu Program Penempatan Tenaga Kerja serta kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran yaitu Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota dan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten /Kota.

3.4. Akuntabilitas Keuangan (Realisasi Anggaran)

Pada APBD Kota Tangerang Tahun Anggaran 2022, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai, Disnaker mendapat alokasi Anggaran Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 11.207.931.456,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 10.484.190.496,00 atau terserap 93,54%.

Adapun rincian anggaran dan realisasi yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada setiap kinerja Renstra Disnaker Kota Tangerang pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

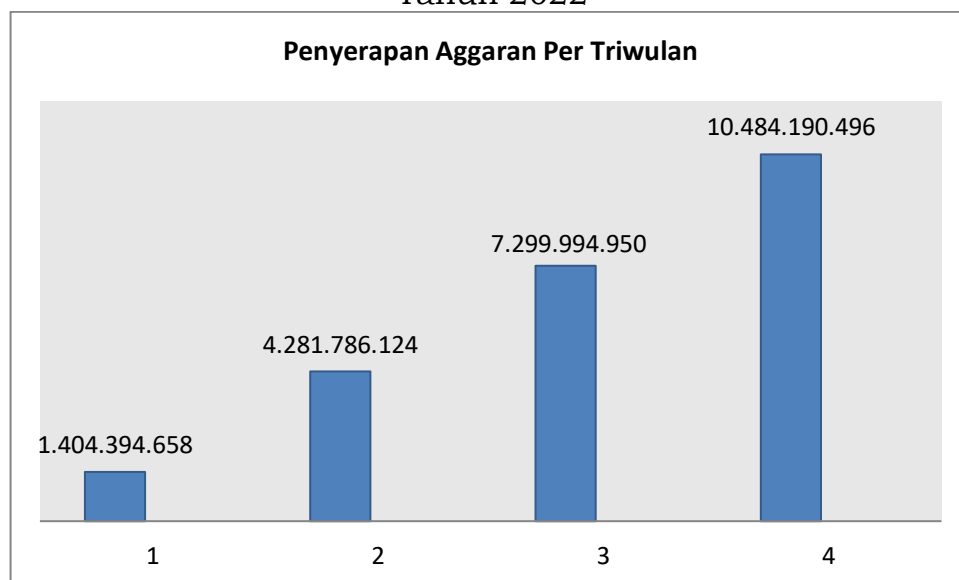
Tabel 3.22
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Disnaker Kota Tangerang
Tahun 2021

| No | Uraian Program/Kegiatan | Anggaran | | % |
|------------|--|-------------------------|------------------------------------|--------------|
| | | Alokasi | Realisasi Sampai 31 Des 2021 | |
| I | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota | 5.558.175.756,00 | 5.248.197.746,00 | 94,42 |
| 1 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 1.597.367.690,00 | 1.476.913.576,00 | 92,46 |
| 2 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 3.567.474.966,00 | 3.440.039.269,00 | 96,43 |
| 3 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 393.333.100,00 | 331.244.901,00 | 84,21 |
| II | Program Perencanaan Tenaga Kerja | 2.999.700,00 | 2.999.700,00 | 100 |
| 4 | Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) | 2.999.700,00 | 2.999.700,00 | 100 |
| III | Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | 2.767.642.900,00 | 2.640.909.450,00 | 95,42 |
| 5 | Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | 2.467.567.250,00 | 2.347.333.800,00 | 95,13 |
| 6 | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | 13.785.500,00 | 13.035.500,00 | 94,56 |
| 7 | Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota | 286.290.150,00 | 280.540.150,00 | 97,99 |
| III | Program Penempatan Kerja | 2.029.947.700,00 | 1.898.718.800,00 | 93,54 |
| 8 | Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten / Kota | 1.721.493.750,00 | 1.613.342.250,00 | 93,72 |
| 9 | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | 242.368.150,00 | 221.064.950,00 | 91,21 |
| 10 | Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten / Kota | 66.085.800,00 | 64.311.600,00 | 97,32 |
| IV | Program Hubungan Industrial | 849.165.400,00 | 693.364.800,00 | 81,65 |
| 11 | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | 461.518.650,00 | 314.737.050,00 | 68,20 |
| 12 | Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota | 387.646.750,00 | 378.627.750,00 | 97,67 |

Tabel 3.23
Realisasi Anggaran per Triwulan
Tahun Anggaran 2022

| Realisasi Anggaran | | | |
|--------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Tri Wulan 1 | Tri Wulan 2 | Tri Wulan 3 | Tri Wulan 4 |
| 1.404.394.658,00 | 4.281.786.124,00 | 7.299.994.950,00 | 10.484.190.496,00 |

Gambar 3.5
Grafik Penyerapan Anggaran
Tahun 2022



Efisiensi Anggaran Program dan Kegiatan

Pada Tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan memiliki total anggaran sebesar Rp 22.157.569.620,00, terbagi atas Belanja Gaji Pegawai sebesar Rp 10.949.638.164,00 dan Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 11.207.931.456,00.

Dinas Ketenagakerjaan memiliki 5 (lima) program yaitu :

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, anggaran sebesar Rp 16.507.813.920 terdiri dari :



- a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN anggaran sebesar Rp. 10.949.638.164,00
 - b. Administrasi Umum Perangkat Daerah anggaran sebesar Rp. 1.597.367.690,00
 - c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah anggaran sebesar Rp. 3.567.474.966,00
 - d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah anggaran sebesar Rp. 393.333.100,00
- 2) Program Perencanaan Tenaga Kerja dengan anggaran sebesar Rp 2.999.700,00 terdiri dari :
- a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) anggaran sebesar Rp 2.999.700,00
- 3) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan anggaran sebesar Rp. 2.767.642.900,00, terdiri dari :
- a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi anggaran sebesar Rp 2.467.567.250,00
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta anggaran sebesar Rp 13.785.500,00
 - c. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota anggaran sebesar Rp 286.290.150,00
- 4) Program Penempatan Kerja dengan anggaran sebesar Rp 2.029.947.700,00, terdiri dari :
- a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten / Kota anggaran sebesar Rp 1.721.493.750,00
 - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja anggaran sebesar Rp 242.368.150,00
 - c. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten / Kota anggaran sebesar Rp 66.085.800,00
- 5) Program Hubungan Industrial dengan anggaran sebesar Rp 849.165.400,00, terdiri dari :



- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftara Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota 461.518.650,00
- b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial . Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten /Kota 387.646.750,00

Pada Tahun 2022 telah melakukan efisiensi anggaran sebesar Rp 957.024.587,00. Adapun rincian efisiensi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan terdapat pada tabel dibawah.

Tabel 3.24
Efisiensi Program dan Kegiatan Tahun Anggaran 2022
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 |
| 1 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH | | | | | | | | | | |
| 1 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | | | | | 10.949.638.164 | 10.716.354.537 | 97,87% | 233.283.627 | 2,13% | - Silpa sebesar Rp. 233.283.627 |
| 2 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | | | | | 1.597.367.690 | 1.476.913.576 | 92,46% | 120.454.114 | 7,54% | - Silpa sebesar Rp. 120.454.114 |
| | | 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 dan evaluasi kinerja pembangunan perangkat daerah | 100% | 100% | 100 | | | | | | |
| | | 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 | 11.198.000,00 | 11.085.000,00 | 98,99% | 113.000,00 | 1,01% | 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 |
| 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 | 121.546.190,00 | 121.290.940,00 | 99,79% | 255.250,00 | 0,21% | Rill cost |
| 3 | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Belanja Alat / Bahan Kegiatan Kantor - Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor Lainnya | 22 item | 22 item | 100 | 49.675.500,00 | 49.670.200,00 | 99,99% | 5.300,00 | 0,01% | 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 | 824.937.800,00 | 817.386.400,00 | 99,08% | 7.551.400,00 | 0,92% | Rill cost |
| 5 | Penyediaan Barang Cetak dan Pengadaan | Jumlah Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor - Bahan Cetak | 3 item | 3 item | 100 | 97.186.200,00 | 96.060.480,00 | 98,84% | 1.125.720,00 | 1,16% | Rill cost |
| 6 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan | Jumlah Belanja Langganan Jurnal / Surat Kabar/ Majala | 276 | 276 | 100 | 802.000,00 | 709.000,00 | 88,40% | 93.000,00 | 11,60% | Rill cost |
| 7 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Belanja Perjalanan Dinas Biasa | 487 | 261 | 53,52 | 492.022.000,00 | 380.711.556,00 | 77,38% | 111.310.444,00 | 22,62% | Rill cost |
| II | Program Perencanaan Tenaga Kerja | Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja | 2 | 2 | 100 | 2.999.700,00 | 2.999.700,00 | 100,00% | - | 0,00% | Rill cost |
| 8 | Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) | Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro | 1 dokumen | 1 dokumen | 100 | | | | | | |
| | | Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro | 1 dokumen | 1 dokumen | 100 | 2.999.700,00 | 2.999.700,00 | 100,00% | - | 0,00% | Rill cost |
| III | Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi | 51,52 | 51,52 | 100 | 2.767.642.900,00 | 2.640.909.450,00 | 95,42% | 126.733.450,00 | 4,58% | |
| 9 | Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | Jumlah Pencari Kerja Yang Dilatih | 350 orang | 350 orang | 100 | 2.467.567.250,00 | 2.347.333.800,00 | 95,13% | 120.233.450,00 | 4,87% | |
| 10 | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | Jumlah LPK Yang Memiliki Perijinan | 75 LPK | 75 LPK | 100 | 13.785.500,00 | 13.035.500,00 | 94,56% | 750.000,00 | 5,44% | |



| 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 |
| 11 | Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten / Kota | Jumlah Tenaga Kerja Yang Bersertifikasi | 180 | 180 | 100 | 286.290.150,00 | 280.540.150,00 | 97,99% | 5.750.000,00 | 2,01% | |
| IV | Program Penempatan Kerja | Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan | 80 | 85,92 | 107,4 | 2.029.947.700,00 | 1.898.718.800,00 | 93,54% | 131.228.900,00 | 6,46% | |
| 12 | Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten / Kota | Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan | 12.200 | 12.192 | 99,93 | 1.721.493.750,00 | 1.613.342.250,00 | 93,72% | 108.151.500,00 | 6,28% | |
| 13 | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | Jumlah Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Yang Dilaksanakan | 11 | 11 | 100 | 242.368.150,00 | 221.064.950,00 | 91,21% | 21.303.200,00 | 8,79% | |
| 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 | 66.085.800,00 | 64.311.600,00 | 97,32% | 1.774.200,00 | 2,68% | |
| V | Program Hubungan Industrial | Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan | 62,20 | 62,60 | 100 | 849.165.400,00 | 693.364.800,00 | 81,65% | 155.800.600,00 | 18,35% | |
| 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 | 461.518.650,00 | 314.737.050,00 | 68,20% | 146.781.600,00 | 31,80% | |
| 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 | 387.646.750,00 | 378.627.750,00 | 97,67% | 9.019.000,00 | 2,33% | |



E. Upaya Mengatasi Kendala Penyerapan

Tidak terlalu banyak kendala dalam penyerapan anggaran. 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 2022 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2022. 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 2022 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 2022 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 2022 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Indikator Kinerja Utama (IKU) Tingkat Penangguran Terbuka (TPT) capaian sebesar 109,92% dengan predikat melebihi/melampaui target;
- Sasaran 1 Indikator ke-1 Jumlah Lowongan Kerja dengan capaian 127,74% dengan predikat melebihi/melampaui target;
- Sasaran 1 Indikator ke-2 Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan dengan capaian 117,18% 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 22.157.569.620,00 dan telah terealisasi sebesar Rp 21.200.545.033,00 atau terserap 95,68%

Tersusunnya LKIP Disnaker Kota Tangerang Tahun 2022 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. Tingkat Penangguran Terbuka (TPT) sebagai indikator makro pada tahun 2022 tercapai. Penetapan angka TPT dilakukan oleh BPS melalui metode survey selanjutnya 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.