



Renstra

**DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA TANGERANG
TAHUN 2024 - 2026**





WALIKOTA TANGERANG

PROVINSI BANTEN
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG
NOMOR 23 TAHUN 2023

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KOTA TANGERANG TAHUN 2024-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TANGERANG,

- Menimbang : a. bahwa rencana strategis perangkat daerah merupakan salah satu bentuk dokumen perencanaan yang disusun oleh perangkat daerah guna mendukung pembangunan daerah;
- b. bahwa penyusunan rencana strategis perangkat daerah sebagaimana dimaksud dalam huruf a berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru dibuat dengan jangka waktu 2024-2026;
- c. bahwa penyusunan rencana strategis perangkat daerah sebagaimana dimaksud dalam huruf b ditetapkan oleh Wali Kota dengan Peraturan Wali Kota ;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Tangerang Tahun 2024-2026;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tangerang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3518);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);



5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757)
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10),
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312),
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
11. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 2 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Banten Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2011 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor -32), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 5 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 2 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Banten Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2017 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Nomor -69);
12. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tangerang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2010 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Nomor 1);
13. Peraturan Gubernur Provinsi Banten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pemerintah Daerah (RPD) Provinsi Banten Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2022 Nomor 3);
14. Peraturan Wali Kota Nomor 15 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 (Berita Daerah Kota Tangerang Tahun 2023, Nomor 15);



MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN WALI KOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN 2024-2026.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Tangerang.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tangerang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selanjutnya disebut Bappeda adalah Perangkat Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
7. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
8. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran dalam rangka mencapai hasil suatu program.
9. Indikator Kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran, hasil, dan dampak.
10. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan



BAB II
**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN
2024-2026**

Pasal 2

- (1) Kepala Perangkat Daerah menyusun Renstra Tahun 2024-2026.
- (2) Penyusunan Renstra Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Kepala Bappeda dalam penentuan berbagai target kinerja Perangkat Daerah.
- (3) Renstra Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Daerah Kota Tangerang Tahun 2024-2026
- (4) Renstra Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah.
- (5) Renstra Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan tanggal 31 Desember 2026.

Pasal 3

- (1) Sistematika Renstra Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, meliputi:
 - a. BAB I : Pendahuluan;
 - b. BAB II : Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;
 - c. BAB III: Permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah;
 - d. BAB IV: Tujuan dan Sasaran;
 - e. BAB V : Strategi dan Arah Kebijakan;
 - f. BAB VI: Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta Pendanaan;
 - g. BAB VII : Kinerja penyelenggaraan Bidang urusan;
 - h. BAB VIII: Penutup.
- (2) Renstra Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.



Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tangerang.

Ditetapkan di Tangerang
pada tanggal 13 April 2023

WALI KOTA TANGERANG,

The signature of the Mayor of Tangerang is written in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'WALIKOTA TANGERANG' and the name 'LEF R. WISMANSYAH'.

Diundangkan di Tangerang
pada tanggal 13 April 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA TANGERANG,

The signature of the Regional Secretary of Tangerang is written in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'PEMERINTAH KOTA TANGERANG' and the name 'HERMAN SUWARMAN'.

BERITA DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN 2023 NOMOR 23



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, sehingga Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 dapat diselesaikan sesuai jadwal yang ditentukan.

Renstra Kota Tangerang Tahun 2024-2026 disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, dan berpedoman kepada RPJPD Kota Tangerang Tahun 2005-2025 dan Rencana Pemerintah Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024-2026 yang selanjutnya akan digunakan sebagai bahan rujukan untuk membuat dokumen Rencana Kerja Tahunan Dinas Ketenagakerjaan.

Untuk mewujudkan Renstra ini berjalan dengan baik, maka perlu adanya koordinasi juga dukungan dari berbagai instansi terkait dan stakeholder lainnya sehingga apa yang direncanakan dapat dilaksanakan dan hasilnya dapat memberikan manfaat bagi masyarakat Kota Tangerang.

Akhir kata, semoga Renstra ini yang merupakan pedoman/acuan dalam pelaksanaannya sesuai dengan harapan.

Tangerang, Maret 2023

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA TANGERANG
DINAS
KETENAGAKERJAAN
UDANG HENDRA GUNAWAN, S.Sos, MM
NIP. 19720502 200212 1 009



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup	5
1.3 Landasan Hukum	7
1.4 Maksud Dan Tujuan.....	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	17
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	
Perangkat Daerah	17
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	25
2.3. Pengukuran Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	30
2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	31
2.5. Data Sektoral Perangkat Daerah	36
2.6. Tantangan dan Peluang Pengembangan	
Pelayanan Perangkat Daerah.....	42
BAB III.PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT	
DAERAH	44
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	
Pelayanan Perangkat Daerah.....	44
3.2 Telaahan Visi, Misi, RPJPD	50
3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga	54
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan	
Kajian Lingkungan Hidup Strategis	56
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	61
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	71
4.1 Tujuan	71
4.2 Sasaran	71



4.3. <i>Cascading</i> Kinerja Perangkat Daerah	75
BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	80
5.1 Strategi	80
5.2 Arah Kebijakan	81
BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENGANGGARAN	84
6.1 Program dan Kegiatan	84
6.2 Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif	86
BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG KETENAGAKERJAAN	109
7.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024-2026	109
7.2 Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan	111
BAB VIII. PENUTUP	120



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Alur Penyusunan Renstra SKPD Kabupaten/Kota.....	4
Gambar 1.2	Penjabaran Permendagri Nomor 23/2014.....	6
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan.....	18
Gambar 3.1	TPT Kota Tangerang Tahun 2017-2022	46
Gambar 3.2	TPAK Kota Tangerang Tahun 2017-2021	47
Gambar 3.3	TKK Kota Tangerang Tahun 2017-2021	48
Gambar 3.4	Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Lapangan Usaha Di Kota Tangerang Tahun 2017-2021	49
Gambar 3.5	Capaian Indikator TPB Dinas Tenaga Kerja	58
Gambar 3.6	Penyerapan Tanaga Kerja di Kota Tangerang Tahun 2017-2021.....	65
Gambar 3.7	Proyeksi Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Tangerang Tahun 2017-2021.....	66



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah dan Status Pegawai Berdasarkan Pangkat/ Golongan pada Dinas Ketenagakerjaan.....	26
Tabel 2.2	Jumlah dan Status Pegawai Berdasarkan Pendidikan pada Dinas Ketenagakerjaan n	27
Tabel 2.3	Prosentase Pegawai ASN Berdasarkan Golongan pada Dinas Ketenagakerjaan	27
Tabel 2.4	Daftar Aset Dinas Ketenagakerjaan.....	29
Tabel 2.5	Pencapaian Pelayanan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022.....	32
Tabel 2.6	Pencapaian Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022.....	36
Tabel 2.7	Data Pelatihan di UPT Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022	36
Tabel 2.8	Data Pelatihan Berbasis Kewirausahaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022	37
Tabel 2.9	Data Pemagangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022	38
Tabel 2.10	Data Informasi Pasar Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022	38
Tabel 2.11	Data Tenaga Kerja Asing (TKA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022	40
Tabel 2.12	Data Pekerja Migran Indonesia (PMI) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022	40
Tabel 2.13	Daftar Tabel UMP dan UMK Tahun 2019-2022	41
Tabel 3.1	TPT Kota Tangerang Tahun 2017-2022	45
Tabel 3.2	TPAK Kota Tangerang Tahun 2017-2021.....	47
Tabel 3.3	TKK Kota Tangerang Tahun 2017-2021	48
Tabel 3.4	Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Lapangan Usaha di Kota Tangerang Tahun 2017-2022.....	48



Tabel 3.5	Arah Kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2017-2021	54
Tabel 3.6	Ketercapaian Indikator TPB di Dinas Tenaga Kerja.....	59
Tabel 3.7	Perkembangan Pertumbuhan Ekonomi Kota Tangerang Berdasarkan PDRB Riil Periode 2011-2020 (Dalam % / Tahun)	62
Tabel 3.8	Perkembangan Kontribusi Masing-masing Sektor Terhadap PDRB Riil Kota Tangerang Periode 2011-2020 (Dalam %)	64
Tabel 3.9	Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Tangerang Tahun 2017-2022	65
Tabel 3.10	Proyeksi Penyerapan Tanaga Kerja di Kota Tangerang Tahun 2023-2027	66
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024 – 2026.....	72
Tabel 4.2	Cascading Kinerja Perangkat Daerah	75
Tabel 5.1	Tujuan , Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024 – 2026.....	82
Tabel 6.1	Remcana Program Kegiatan dan Kerangka Pendanaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024 – 2026.....	88
Tabel 7.1	Aspek dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Menurut Bidang Urusan Penyelenggaraan Tingkat Sasaran (dampak/impact) Pemerintah Daerah Tahun 2024 – 2026.....	110
Tabel 7.2	Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024 – 2026	113



Tabel 7.3	Target Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024 – 2026.....	117
-----------	--	-----



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan merupakan suatu bentuk kebijakan publik berupa konsep dan dokumentasi yang menggambarkan berbagai upaya terkait pencapaian tujuan melalui pengalokasian sumber daya yang dimiliki. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang- undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Sebagaimana diketahui, amanat Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang pemilihan Gubernur, Wakil Gubernur, Bupati dan Walikota yang salah satu amanatnya adalah dilaksanakannya Pemilihan Umum Kepala Daerah Serentak secara nasional tahun 2024. Selanjutnya dikeluarkan pula Surat Edaran Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) Nomor 050/3499/SJ Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Penyelarasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah nasional 2020-2024 dimana penyelarasan target indikator makro dan penyelarasan program prioritas RPJMN yang perlu diakomodir didalam indikator daerah pada dokumen perencanaan menengah daerah yang sedang disusun.



Memperhatikan kondisi tersebut Kementerian Dalam Negeri mengeluarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada tahun 2022 dimana Pemerintah Provinsi Banten sebagai salah satu Provinsi yang diwajibkan menyusun dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2023-2026. Selanjutnya dokumen perencanaan jangka menengah ini akan digunakan oleh Penjabat (Pj) Kepala Daerah sampai dengan terpilihnya Kepala Daerah hasil pemilukada serentak tahun 2024 dan terbitnya RPJMD baru. Selain hal tersebut diatur pula bahwa setiap perangkat daerah setelah adanya RPD 2024-2026 ini diwajibkan menyusun Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah 2024-2026 yang selanjutnya kedua dokumen ini akan ditetapkan melalui Peraturan Kepala Daerah.

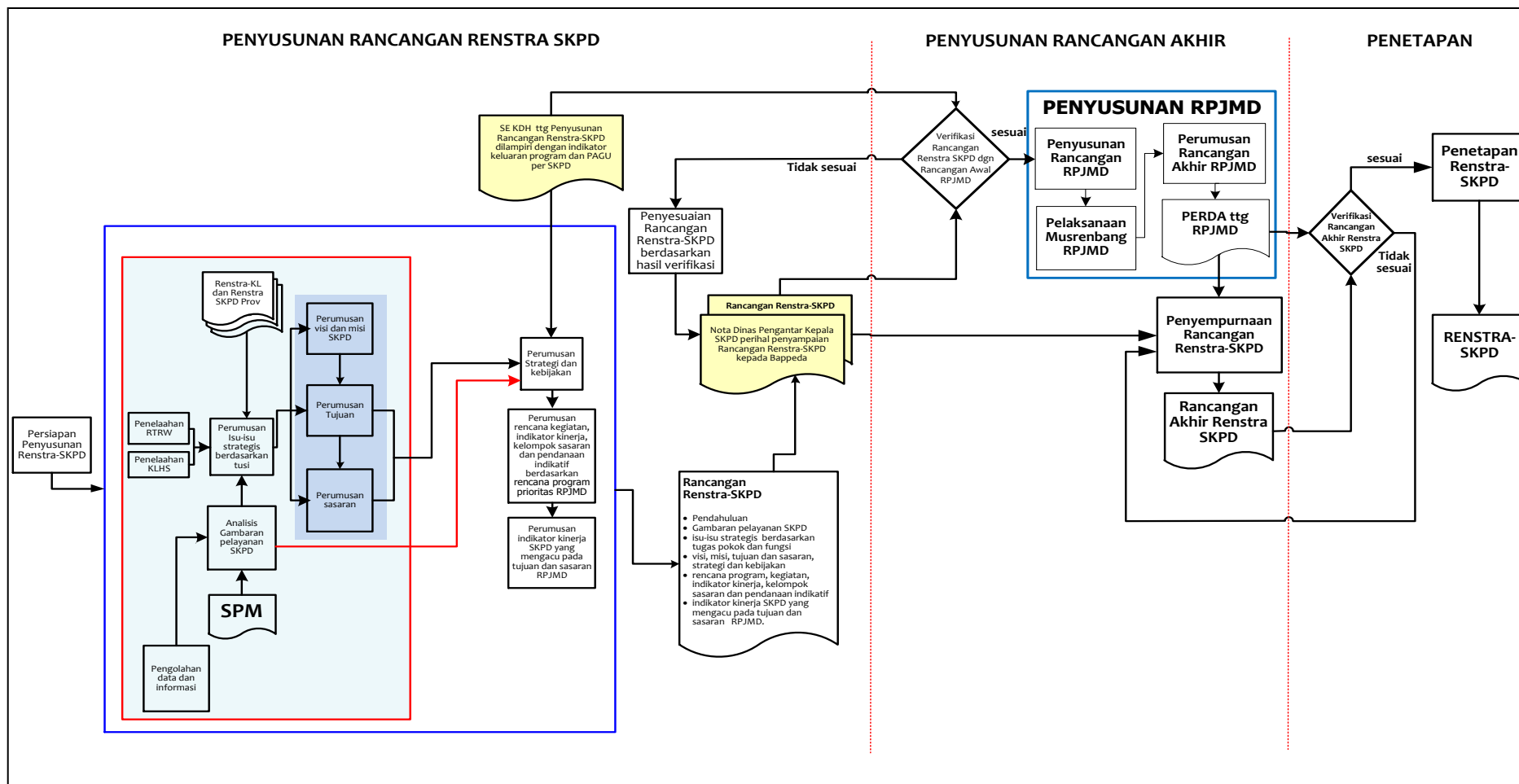
Sejalan dengan amanat aturan perundang-undangan diatas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagai unsur Perangkat Daerah di Kota Tangerang berkewajiban untuk menyiapkan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2024-2026 sebagai acuan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun mendatang sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya 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, 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.



Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah dibidang ketenagakerjaan. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 tersebut merupakan Rencana Pembangunan 3 (tiga) Tahun Dinas Ketenagakerjaan yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan indikasi kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam kurun waktu tahun 2024-2026.

Pada akhirnya, Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang serta menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahunan dan tiga tahunan sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

Tahapan penyusunan Renstra SKPD hingga penetapan Renstra dapat digambarkan dalam bagan alir sebagaimana Gambar 1.1.

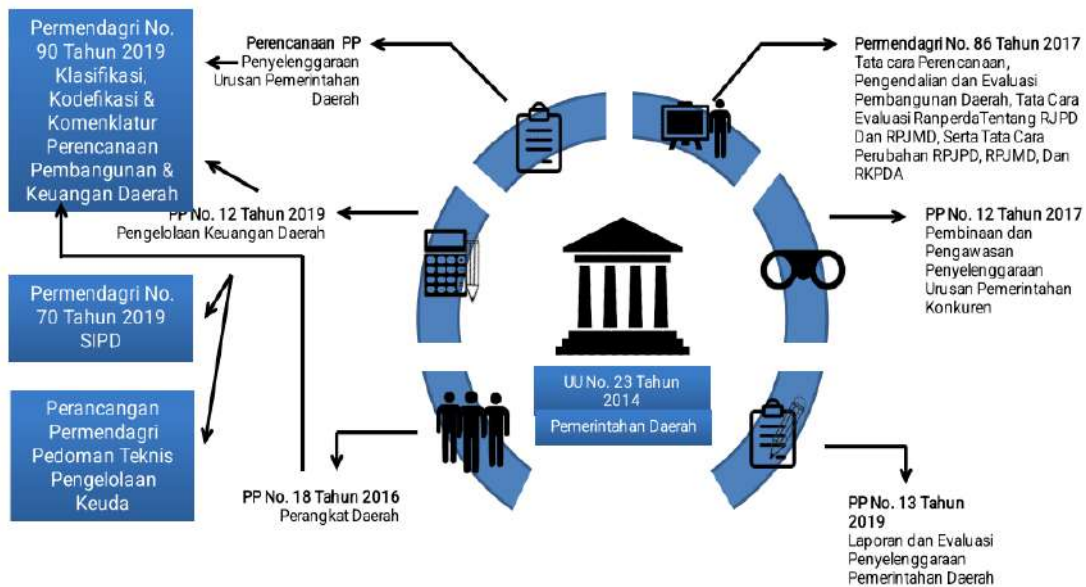


Gambar 1.1
Bagan Alur Penyusunan Renstra SKPD Kabupaten/Kota



1.2. Ruang Lingkup

Rencana Strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib Yang Berkaitan Dengan Pelayanan Dasar, Urusan Pemerintahan Wajib Yang Tidak Berkaitan Dengan Pelayanan Dasar, Urusan Pemerintahan Pilihan, Unsur Pendukung Urusan Pemerintahan, Unsur Pengawasan Urusan Pemerintahan, Unsur penunjang urusan pemerintahan, Unsur pemerintahan umum sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Dokumen Renstra pada dasarnya menjabarkan suatu rencana strategis yang erat kaitannya dengan proses menetapkan arah, tujuan dan masa depan yang akan dicapai empat tahun mendatang secara komprehensif untuk mencapai tujuan, mengarahkan pengambilan keputusan serta berbagai tindakan dengan menghubungkan sumber daya dan dana dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu institusi pemerintahan. Penjabaran keterkaitan dokumen perencanaan, penyelenggaraan pemerintahan daerah, perangkat daerah, dan pengelolaan keuangan daerah di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tercantum dalam Gambar dibawah ini.



Gambar 1.2

Penjabaran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Sumber : RPD Provinsi Banten 2023-2026

Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Tangerang Tahun 2024-2026 berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Tangerang Tahun 2005-2025 dengan memperhatikan visi, misi, arah kebijakan dan prioritas pembangunan. Selain itu diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024-2026.

Di dalam penyusunan Rencana Strategis, dijabarkan rencana kerja tahunan yang selanjutnya menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah. Dokumen Renstra juga berfungsi dalam pengendalian untuk pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan selama periode 2024-2026.



1.3. Landasan Hukum

Penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026, dilandasi oleh beberapa peraturan perundangan yang mengatur tentang sistem, mekanisme, proses dan prosedur tentang Renstra SKPD, yaitu:

1. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4421);
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor



- 6322);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan/atau Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional, beserta perubahannya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6514) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan/atau Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6542);
 9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 10. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
 11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024



- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Reviu atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 461);
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodesifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2021 Tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
 17. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/5889 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 18. Intruksi Menteri Dalam negeri Nomor 52 tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan daerah Bagi daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Otonom Baru;



21. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan;
22. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2008 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Nomor 2) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2008 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2015 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Nomor 6);
23. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tangerang Tahun 2005-2025;
24. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Tangerang Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2019 Nomor 6);
25. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Tahun 2019-2023;
26. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2020 Nomor 7);
27. Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan.



1.4. Maksud dan Tujuan

Dokumen Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 disusun dan ditetapkan dimaksudkan untuk dapat memberikan arah bagi penyelenggaraan pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagai pengganti Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2023 yang telah selesai perodesasinya.

Sedangkan tujuan dari penyusunan dokumen Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 adalah :

1. Menjaga kesinambungan perencanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang;
2. Menetapkan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang selama 3 (tiga) tahun mendatang sehingga rencana pembangunan yang telah ditetapkan dapat terwujud;
3. Sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang;
4. Menjamin konsistensi penyelarasan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang selama kurun waktu 2024-2026;
5. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi perencanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Substansi Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 dalam dokumen ini disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah



dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD dan dengan Renja Perangkat Daerah.

1.2. Ruang Lingkup

Memuat penjelasan tentang penjabaran suatu rencana strategis yang erat kaitannya dengan proses menetapkan arah, tujuan dan masa depan yang akan dicapai dalam periode renstra.

1.3. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD.

1.4. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.5. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan



melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi serta sasaran layanan perangkat daerah.

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala SKPD. Uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme).

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

2.3. Pengukuran Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini menunjukkan program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya.

2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan/atau indikator lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.



2.5. Data Sektoral Perangkat Daerah

Bagian ini memuat data-data sektoral yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang menggambarkan aktivitas pelatihan, tenaga kerja dan lain-lain.

2.6. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota (untuk provinsi) dan Renstra SKPD provinsi (untuk kabupaten/kota), dan peluang bagi pengembangan pelayanan Perangkat Daerah pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan



misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut. Faktor-faktor inilah yang kemudian menjadi salah satu bahan perumusan isu strategis pelayanan Perangkat Daerah.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota.

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari:

1. Gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
2. Sasaran jangka menengah pada Renstra K/L;
3. Sasaran jangka menengah dari Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota;

Selanjutnya dikemukakan metoda penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Perangkat Daerah tahun rencana.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan jangka menengah Perangkat Daerah.

4.2 Sasaran



Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.

BAB IV STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, serta kerangka pendanaan indikatif.

BAB VI KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG KETENAGAKERJAAN

Pada bagian ini memuat tentang Indikator Kinerja Utama (IKU), Sasaran Perangkat Daerah dan Indikator Kinerja Program.

BAB VII PENUTUP

Bab ini memuat tentang pentingnya Renstra bagi pembangunan dibidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang.



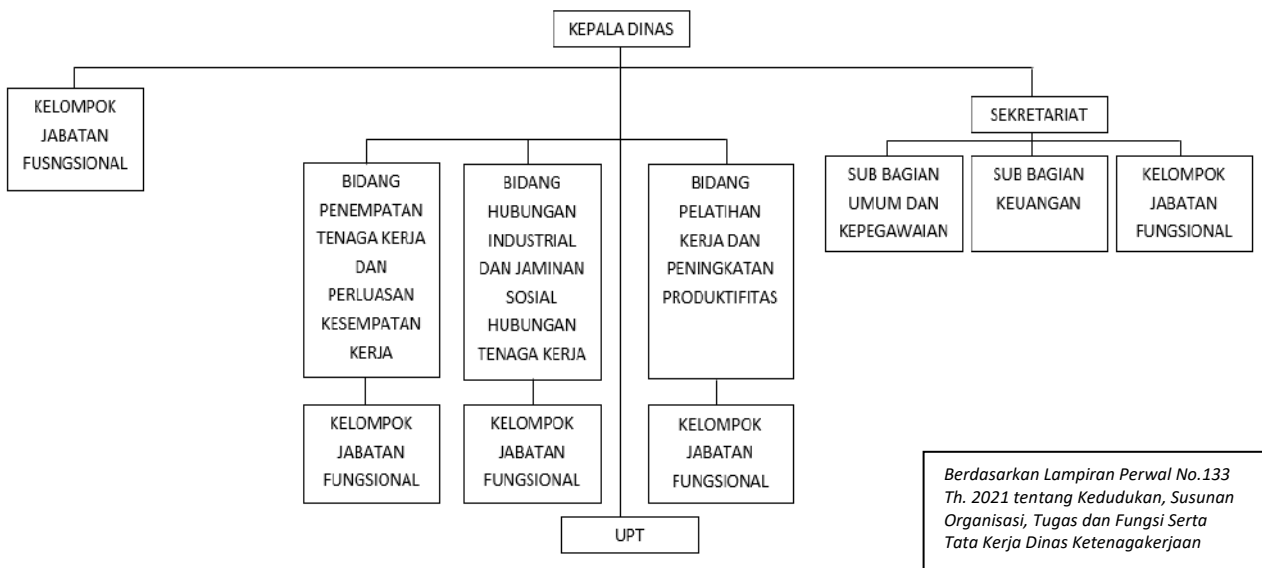
BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tangerang. 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:
 1. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian;
 2. 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.



Berdasarkan Lampiran Perwal No.133 Th. 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

Selanjutnya berdasarkan Pasal 3, 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.

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

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.

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 produktifitas;
- 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.

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

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 2.1
Jumlah dan Status Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan
pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

No	Status Pegawai	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	
-	Pembina Utama Muda (IV/b)	-
-	Pembina Tk.1 (IV/b)	-
-	Pembina (IV/a)	5
-	Penata Tk.I (III/d)	17
-	Penata (III/c)	3
-	Penata Muda Tk.I (III/b)	5
-	Penata Muda (III/a)	6
-	Pengatur Tk.I (II/d)	1
-	Pengatur Muda Tk. I (II/c)	1
-	Pengatur Muda (II/b)	1
2	Pegawai Non ASN	



No	Status Pegawai	Jumlah
-	Tenaga Administrasi	12
-	Tenaga Keamanan/Pengamanan Kantor	32
-	Tenaga Kebersihan/Pramubakti	14
-	Driver/ Pengemudi	-

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Desember 2022

Tabel 2.2
Jumlah dan Status Pegawai Berdasarkan Pendidikan
pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	
-	Pasca Sarjana (S2)	8
-	Sarjana (S1)	24
-	Diploma	2
-	SLTA	5
-	SLTP	-
2	Pegawai Non ASN	
-	Pasca Sarjana (S2)	
-	Sarjana (S1)	9
-	Diploma	2
-	SLTA	1
-	SLTP	

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Desember 2022

Tabel 2.3
Prosentase Pegawai ASN Berdasarkan Golongan
pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

No	OPD	Golongan							
		I Jml	%	II Jml	%	III Jml	%	IV Jml	%
1	Dinas Ketenagakerjaan	0	0	3	7,69	31	79,49	5	12,83
Jumlah		39 orang							

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Desember 2022



Dari tabel diatas, terlihat bahwa jumlah pegawai ASN dan Non ASN sebanyak 97 Orang, yang terdiri dari pegawai ASN sebanyak 38 Orang dan pegawai Non ASN sebanyak 58 Orang.

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

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 2.4
Daftar Aset Dinas Ketenagakerjaan
Per 30 Desember 2022

No. Urut	Gol.	Kode Bidang Barang	Nama Bidang Barang	Keadaan tanggal 30 September 2022	
				Jumlah Barang	Jumlah Harga
1	2	3	4	5	6
1	01	01	TANAH	2	5.520.951.630,00
2	02		PERALATAN DAN MESIN	948	8.137.363.677,50
		01	a. Alat Besar	1	146.559.000,00
		02	b. Alat Angkutan	18	2.302.808.313,47
		03	c. Alat Bengkel dan Alat Ukur	87	1.655.069.732,65
		04	d. Alat Pertanian	1	5.100.000,00
		05	e. Alat Kantor dan Rumah Tangga	684	2.205.152.320,00
		06	f. Alat Studio Komunikasi dan Pemancar	53	269.520.729,31
		07	g. Alat Kedokteran dan Kesehatan	-	-
		08	h. Alat Laboratorium	-	-
		09	i. Alat Persenjataan	-	-
		10	j. Komputer	74	1.383.136.673,00
		11	k. Alat Eksplorasi	-	-
		12	l. Alat Pengeboran	-	-
		13	m. Alat Produksi Pengolahan dan Pemurnian	-	-
		14	n. Alat Bantu Eksplorasi	-	-
		15	o. Alat Keselamatan Kerja	-	-
		16	p. Alat Peraga	9	129.913.908,70
		17	q. Peralatan Proses Produksi	-	-
		18	r. Rambu – Rambu	-	-
		19	s. Peralatan Olahraga	-	-
3	03		GEDUNG DAN BANGUNAN	14	16.696.920.935,95
		01	a. Bangunan Gedung	14	1.696.920.935,95
		02	b. Monumen	-	-
		03	c. Bangunan Menara	-	-
		04	d. Tugu Titik Kontrol Pasti	-	-
4	04		JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN	-	-
		01	a. Jalan dan Jembatan	-	-



		02	b. Bangunan Air	-	-
5	05	03	c. Instalasi	-	-
		04	d. Jaringan	-	-
			ASET TETAP LAINNYA	-	-
		01	a. Bahan Perpustakaan	-	-
		02	b. Barang Bercorak Kesenian Kebudayaan Olahraga	-	-
		03	c. Hewan	-	-
		04	d. Biota Perairan	-	-
		05	e. Tanaman	-	-
		06	f. Barang Koleksi non Budaya	-	-
		07	g. Aset Tetap Dalam Renovasi	-	-
6	06	01	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan	-	-
7	07		ASET LAINNYA	3	157.060.000,00
		01	a. Kemitraan Dengan Pihak Ketiga	-	-
		02	b. Aset Tidak Berwujud	3	157.060.000,00
		03	c. Aset Lain-lain	1	4.410.000,00
Jumlah				968	30.516.706.243,45

Sumber data : Aplikasi SIAP BMD

2.3. Pengukuran Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pengukuran kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dalam pelaksanaan pembangunan dibidang ketenagakerjaan merujuk pada program dan kegiatan yang telah dilaksanakan dalam periode Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2023 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas dalam upaya untuk meningkatkan pembangunan dibidang ketenagakerjaan.

Terdapat 4 (empat) program yang dapat dievaluasi dalam mengukur kinerja pelayanan urusan pemerintah bidang tenaga kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang periode Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019-2023 yaitu :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja;



2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
3. Program Penempatan Tenaga Kerja;
4. Program Hubungan Industrial.

Dalam pelaksanaan program tersebut, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Program, ditetapkan berdasarkan kepada :

1. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), dan
2. Penetapan Indikator Kinerja Program

2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pada bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan Perangkat Daerah adalah indikator kinerja pembangunan daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah, sebagaimana dimuat dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan periode sebelumnya.

Indikator kinerja yang ditetapkan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan 2019-2022. Berikut capaian masing-masing indikator :



Tabel 2.5
Pencapaian Pelayanan Kinerja
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019 – 2022

NO	INDIKATOR	TARGET					REALISASI				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023/TW I
I	Indikator Kinerja Utama										
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	7,13%	8,63%	7,55%	6,90%	6,45%	7,13%	8,63%	9,07%	7,16%	7,16%
	Jumlah Lowongan Kerja	22.804	16.767	16.800	17.800	18.000	22.804	16.767	22.462	22,737	12.090
	Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	80.60%	80.00%	80.00%	80.94%	81,88%	80,60%	80,00%	85,92%	94,85%	91,25%
II	Indikator Kinerja Program										
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja										
	Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja	0	0	100%	100%	100%	0	0	100%	100%	0
A	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	0	0	2	2	2	0	0	2	2	0
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja										
	Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi	65.29	20.00	47.35	50.00	51.35	65.29	20.00	51.43	98,88	20,05
A	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	360	100	380	360	370	360	100	350	343	75
B	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	71	79	80	80	80	71	79	80	42	12
C	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/kota	74	20	180	180	190	74	20	180	178	37
3	Program Penempatan Tenaga Kerja										
	Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	78.13	80.00	80.00	80.94	81.88	78.13	80.00	85.92	95,67	91,25
A	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/kota	12.076	12.393	12.200	12.500	12.700	12.076	12.393	12.192	12.234	123
B	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	2	4	12	12	12	2	4	12	12	3
C	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	98	22	30	35	40	98	22	40	113	31
4	Program Hubungan Industrial										
	Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	95.33	83.62	62.20	63.78	65.35	95.33	83.62	65.70	72,18	42,16



NO	INDIKATOR	TARGET					REALISASI				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023/TW I
A	Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	120	120	125	120	120	120	120	247	120	85
B	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	100	194	95	95	95	100	194	113	216	41

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Maret 2023



Sesuai table 2.5 tersebut, capaian kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berdasarkan pelaksanaan program periode Renstra tahun 2019-2023, sebagai berikut :

1. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang merupakan indikator makro pembangunan daerah tercatat mengalami trend naik sejak tahun 2019 sebesar 7,13% tahun 2020 sebesar 8,63% dan tahun 2021 sebesar 9,07% dan turun menjadi 7,16% pada tahun 2022. Tahun 2023 belum ada publikasi angka TPT.
 - a. Jumlah Lowongan Kerja target tahun 2019 sebanyak 22.804, realisasi sebanyak 22.804, tahun 2020 target sebanyak 16,767, realisasi sebanyak dan tahun 2020 sebanyak 16.767, target tahun 2021 sebanyak 16.800, realisasi sebanyak 16.800, tahun 2022 target 17.800 realisasi 22.737. Realisasi tahun 2023 sampai dengan triwulan 1 yaitu 12.090 lowongan kerja.
 - b. Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan target tahun 2019 sebesar 80,60% tahun 2020 sebesar 80%, dan tahun 2021 sebesar 80%. Realisasi 2019 sebesar 80,60% tahun 2020 sebesar 80%, dan tahun 2021 sebesar 85,92%, tahun 2022 target sebesar 80,94%, realisasi sebesar 94,85%. Realisasi tahun 2023 sampai dengan triwulan 1 yaitu 91,25%
2. Target Capaian Indikator Kinerja Program sebagai berikut :
 - c. Program Perencanaan Tenaga Kerja Program Perencanaan Tenaga Kerja dengan indicator Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja target tahun 2021 sebesar 100% tahun 2022 sebesar 100%. Realisasi tahun 2021 sebesar 100%, tahun 2022 realisasi sebesar 100%. Realisasi tahun 2023 sampai dengan triwulan 1 yaitu 0% (belum dilaksanakan).



- d. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indicator Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi target tahun 2019 sebesar 65,29% tahun 2020 sebesar 20% dan tahun 2021 sebesar 47,35%, target tahun 2022 sebesar 50%. Realisasi tahun 2019 sebesar 65,29% tahun 2020 sebesar 20% dan tahun 2021 sebesar 51,43%, tahun 2022 sebesar 98,88%. Realisasi tahun 2023 sampai dengan triwulan 1 yaitu 20,05%,
- e. Program Penempatan Tenaga Kerja dengan indicator Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan target tahun 2019 sebesar 78,13% tahun 2020 sebesar 80% dan tahun 2021 sebesar 80%. Realisasi tahun 2019 sebesar 78,13% tahun 2020 sebesar 80% dan tahun 2021 sebesar 85,92%, tahun 2022 sebesar 94,85%. Realisasi tahun 2023 sampai dengan triwulan 1 yaitu 91,25%,
- f. Program Hubungan Industrial dengan indicator Prosentase Perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan target tahun 2019 sebesar 95,33% tahun 2020 sebesar 83,62% dan tahun 2021 sebesar 62,20%. Realisasi tahun 2019 sebesar 95,33% tahun 2020 sebesar 83,62% dan tahun 2021 sebesar 65,70%, tahun 2022 sebesar 72,18%. %. Realisasi tahun 2023 sampai dengan triwulan 1 yaitu 42,16%,

Pelaksanaan program dan kegiatan akan terselenggaranya secara optimal apabila diikuti dengan sumber-sumber yang mendukung, antara lain dukungan anggaran yang sesuai dengan target sasaran yang telah ditentukan.

Secara rinci anggaran dan realisasi pendanaan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019-2022 sebagai berikut :

Tabel 2.6
Pencapaian Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2019-2022

Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi	%
2019	22.756.737.557,00	22.039.863.274,00	96,85
2020	17.684.715.791,00	16.366.290.638,00	92,54
2021	19.794.561.812,00	17.895.933.306,00	90,41
2022	21.308.404.222,00	21,200,545,033,00	95,68

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Sesuai dengan tabel 2.6 diatas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019 jumlah anggaran sebesar Rp22.756.737.557,00 dan realisasi sebesar Rp22.039.863.274,00 atau 96,85%, Tahun 2020 anggaran sebesar Rp. 17.684.715.791,00 dan realisasi sebesar Rp16.366.290.638,00 atau 92,54%, Tahun 2021 sebesar Rp19.794.561.812,00 dan realisasi sebesar Rp17.895.933.306,00 atau 90,41%. Tahun 2022 sebesar Rp 21.308.404.222,00 dan realisasi Rp 21,200,545,033 atau 95,68%.

2.5. Data Sektoral Perangkat Daerah

Data sektoral Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, sebagai berikut:

Tabel 2.7
Data Pelatihan di UPT Latihan Kerja
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2019-2022

No	Uraian	2019			2020			2021			2022		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	2	3			4			5			6		
1	Siswa Yang Dilatih	206	154	360	20	80	100	144	206	350	130	213	343
2	Siswa Yang Ditempatkan/Bekerja	35	43	78	18	13	31	71	80	151	24	65	89

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan table 2.7 jumlah pelatihan yang dilakukan di UPT Latihan Kerja sebagai berikut :

Di Tahun 2019 siswa yang dilatih sebanyak 360 Orang, yang terdiri dari 206 Orang Laki-laki dan 154 Orang Perempuan. Dan jumlah siswa yang ditempatkan sebanyak 78 Orang, yang terdiri dari 34 Orang Laki-laki dan 43 Orang Perempuan.



Di Tahun 2020 siswa yang dilatih sebanyak 100 Orang, yang terdiri dari 20 Orang Laki-laki dan 80 Orang Perempuan. Dan jumlah siswa yang ditempatkan sebanyak 31 Orang, yang terdiri dari 18 Orang Laki-laki dan 13 Orang Perempuan.

Di Tahun 2021 siswa yang dilatih sebanyak 350 Orang, yang terdiri dari 144 Orang Laki-laki dan 206 Orang Perempuan. Dan jumlah siswa yang ditempatkan sebanyak 151 Orang, yang terdiri dari 71 Orang Laki-laki dan 80 Orang Perempuan.

Di Tahun 2022 siswa yang dilatih sebanyak 343 Orang, yang terdiri dari 130 Orang Laki-laki dan 213 Orang Perempuan. Dan jumlah siswa yang ditempatkan sebanyak 89 Orang, yang terdiri dari 24 Orang Laki-laki dan 65 Orang Perempuan.

Tabel 2.8
Data Pelatihan Berbasis Kewirausahaan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2019-2022

No	Uraian	2019			2020			2021			2022		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	Pelatihan Barista	63	27	90	-	-	-	96	52	148	133	102	235
2	Pelatihan Digital Marketing	-	-	-	31	33	64	105	165	270	146	121	267
3	Pelatihan Content Creator	-	-	-	-	-	-	-	-	-	130	88	218
4	Pelatihan Packaging	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88	132	220
5	Pelatihan Sablon	61	9	70				4	25		92	34	126
6	Pelatihan Pembuatan Makanan	-	-	-	-	-	-	42	135	177	49	188	237
7	Pelatihan Reparasi Sepeda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82	8	90
8	Pelatihan Rias Wajah	0	60	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Berdasarkan table 2.8 jumlah pelatihan yang dilakukan di Berbasis Kewirausahaan yang dilaksanakan melalui kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai berikut :

Di Tahun 2019 siswa yang dilatih sebanyak 220 Orang, yang terdiri dari 124 Orang Laki-laki dan 96 Orang Perempuan.



Di Tahun 2020 siswa yang dilatih sebanyak 64 Orang, yang terdiri dari 31 Orang Laki-laki dan 33 Orang Perempuan.

Di Tahun 2021 siswa yang dilatih sebanyak 595 Orang, yang terdiri dari 247 Orang Laki-laki dan 377 Orang Perempuan.

Di Tahun 2022 siswa yang dilatih sebanyak 1.556 Orang, yang terdiri dari 883 Orang Laki-laki dan 673 Orang Perempuan.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa peserta perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki yaitu 1.179 orang dan peserta laki-laki sebanyak 1.042. Pelatihan Tata Rias Wajah, Pembuatan Kue dan Packaging lebih banyak peserta perempuan. Sedangkan pelatihan Content Creator, Sablon dan Reparasi Sepeda didominasi oleh peserta laki-laki.

Pelatihan yang banyak diminati yaitu Barista, Content Creator, Digital Marketing dan Pembuatan Makanan.

Tabel 2.9
Data Pemagangan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2019-2022

No	Uraian	2020	2021	2022
1	2	3	4	5
1	Pemagangan Dalam Negeri	127	605	898
2	Pemagangan Luar Negeri	-	-	-

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan table 2.9 jumlah tenaga kerja yang dilakukan mengikuti program pemagangan dalam negeri sebagai berikut :

Di tahun 2020 sebanyak 1.127 orang, tahun 2021 sebanyak 605 orang dan tahun 2022 sebanyak 898 orang.

Tabel 2.10
Data Informasi Pasar Kerja (IPK)
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2019-2022

No	Uraian	2019			2020			2021			2022		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	2	3			4			5			6		
1	Pencari Kerja Terdaftar	7.562	7.420	14.982	8.322	7.170	15.492	7.350	6.840	14.190	6.487	6.411	12.898
2	Lowongan	11.869	10.935	22.804	8.981	7.786	16.767	12.596	10.032	22.628	11.386	11.351	22.737



3	Kerja Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	6.016	6.060	12.076	6.415	5.978	12.393	6.230	5.962	12.393	6.138	6.096	12.234
---	---	-------	-------	--------	-------	-------	--------	-------	-------	--------	-------	-------	--------

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan table 2.10 jumlah pencari kerja terdaftar, jumlah lowongan kerja dan pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebagai berikut :

Di Tahun 2019 pencari kerja yang terdaftar sebanyak 14.982 Orang, yang terdiri dari 7562 Orang Laki-laki dan 7420 Orang Perempuan. Lowongan kerja sebanyak 22.804 Orang, yang terdiri dari untuk Laki-laki sebanyak 11.869 Orang dan untuk Perempuan sebanyak 10.935 Orang. Dari pencari kerja yang terdaftar dan lowongan kerja yang tersedia, pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 12.076 Orang, yang terdiri dari 6.016 Orang laki-laki dan 6.060 Orang Perempuan.

Di Tahun 2020 pencari kerja yang terdaftar sebanyak 15.492 Orang, yang terdiri dari 8.322 Orang Laki-laki dan 7.170 Orang Perempuan. Lowongan kerja sebanyak 16.767 Orang, yang terdiri dari untuk Laki-laki sebanyak 8.981 Orang dan untuk Perempuan sebanyak 7.786 Orang. Dari pencari kerja yang terdaftar dan lowongan kerja yang tersedia, pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 12.393 Orang, yang terdiri dari 6.415 Orang laki-laki dan 5.978 Orang Perempuan.

Di Tahun 2021 pencari kerja yang terdaftar sebanyak 14.190 Orang, yang terdiri dari 7.350 Orang Laki-laki dan 6.840 Orang Perempuan. Lowongan kerja sebanyak 22.628 Orang, yang terdiri dari untuk Laki-laki sebanyak 12.596 Orang dan untuk Perempuan sebanyak 10.032 Orang. Dari pencari kerja yang terdaftar dan lowongan kerja yang tersedia, pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 12.192 Orang, yang terdiri dari 6.230 Orang laki-laki dan 5.962 Orang Perempuan.

Di Tahun 2022 pencari kerja yang terdaftar sebanyak 12.898 Orang, yang terdiri dari 6.487 Orang Laki-laki dan 6.411 Orang Perempuan. Lowongan kerja sebanyak 22.737 Orang, yang terdiri dari untuk Laki-laki sebanyak 11.386 Orang dan untuk Perempuan sebanyak 11.351 Orang.



Dari pencari kerja yang terdaftar dan lowongan kerja yang tersedia, pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 12.234 Orang, yang terdiri dari 6.138 Orang laki-laki dan 6.096 Orang Perempuan.

Tabel 2.11
Data Tenaga Kerja Asing (TKA)
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2019-2022

No	Uraian	2019			2020			2021			2022		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	2	3			4			5			6		
1	Tenaga Kerja Asing (TKA)	957	98	1055	722	89	811	642	83	725	572	45	617

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan table 2.11 jumlah tenaga kerja asing di Kota Tangerang sebagai berikut :

Di Tahun 2019 Tenaga Kerja Asing (TKA) sebanyak 1055 Orang, yang terdiri dari 957 Orang Laki-laki dan 98 Orang Perempuan.

Di Tahun 2020 Tenaga Kerja Asing (TKA) sebanyak 811 Orang, yang terdiri dari 722 Orang Laki-laki dan 89 Orang Perempuan.

Di Tahun 2021 Tenaga Kerja Asing (TKA) sebanyak 725Orang, yang terdiri dari 42 Orang Laki-laki dan 83 Orang Perempuan.

Di Tahun 2022 Tenaga Kerja Asing (TKA) sebanyak 617 Orang, yang terdiri dari 572 Orang Laki-laki dan 45 Orang Perempuan.

Tabel 2.12
Data Pekerja
Migran Indonesia (PMI)
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2019-2022

No	Uraian	2019			2020			2021			2022		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	2	3			4			5			6		
1	Pekerja Migran Indonesia (PMI)	34	4	38	11	11	22	24	16	40	37	76	113

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan table 2.12 jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) Kota Tangerang sebagai berikut :



Di Tahun 2019 Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebanyak 38 Orang, yang terdiri dari 34 Orang Laki-laki dan 4 Orang Perempuan.

Di Tahun 2020 Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebanyak 22. Orang, yang terdiri dari 11 Orang Laki-laki dan 11 Orang Perempuan.

Di Tahun 2021 Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebanyak 40 Orang, yang terdiri dari 24 Orang Laki-laki dan 16 Orang Perempuan.

Di Tahun 2022 Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebanyak 113 Orang, yang terdiri dari 37 Orang Laki-laki dan 76 Orang Perempuan.

Tabel 2.13
Daftar Tabel UMP dan UMK
Tahun 2019-2022

No	Uraian	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6
1	Upah Minimum Provinsi (UMP) Banten	Rp. 2.267.990,55	Rp. 2.460.996,54	Rp. 2.460.996,54	Rp. 2.501.203,11
2	Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Tangerang	Rp. 3.869.717,-	Rp. 4.199.029,-	Rp. 4.262.015,37	Rp. 4.285.798,90

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan table 2.13 UMP dan UMK Kota Tangerang sebagai berikut :

Di Tahun 2019 UMP sebesar Rp 2.267.990,556 dan UMK Kota Tangerang sebesar Rp, 3.869.717,-

Di Tahun 2020 UMP sebesar Rp. 2.460.996.54 dan UMK Kota Tangerang sebesar Rp. 4.199.029,-

Di Tahun 2021 UMP sebesar Rp 2.460.996.54 dan UMK Kota Tangerang sebesar Rp, 4.262.015.37

Di Tahun 2022 UMP sebesar Rp 2.501.203.11 dan UMK Kota Tangerang sebesar Rp. 4.285.798.90

Keberhasilan pencapaian target indikator di atas disebabkan beberapa oleh faktor, antara lain:

1. Komitmen untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan;



2. Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan yang cukup memadai;
3. Pembagian tugas yang jelas dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki baik SDM maupun sarana dan prasarana;
4. Ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dalam setiap pelaksanaan tugas maupun pekerjaan.

Namun demikian masih ditemukan beberapa kelemahan, yang diantaranya adalah :

1. Masih perlu ditingkatkannya kualitas dokumen perencanaan, evaluasi, laporan kinerja dan keuangan SKPD;
2. Belum terpenuhinya pegawai sesuai kualifikasi yang dibutuhkan;
3. Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan barang/jasa pelayanan administrasi perkantoran;

Kelemahan-kelemahan tersebut dipengaruhi oleh salah satunya adalah keterbatasan kuota atau alokasi jumlah PNS untuk ditempatkan di Dinas Ketenagakerjaan.

2.6. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Tantangan ketenagakerjaan di Kota Tangerang antara lain:

- a. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tangerang cukup tinggi;
- b. Adanya efisiensi jumlah tenaga kerja dan PHK akibat dari persaingan usaha;
- c. Adanya relokasi perusahaan ke luar wilayah Kota Tangerang;
- d. Perkembangan teknologi belum diimbangi dengan perkembangan keahlian tenaga kerja.

Sedangkan peluang yang ada antara lain:

- a. Menjadi pintu gerbang hubungan internasional yang didukung oleh keberadaan Bandara Sukarno Hatta. Kapasitas penerbangan yang padat mendorong pergerakan orang, barang dan jasa antar kawasan, baik lokal (nasional), kawasan regional (Asean), dan kawasan internasional, sehingga peluang investasi sangat terbuka di Kota Tangerang,



- khususnya sektor perdagangan, hotel & restoran serta sektor industri pengolahan.
- b. Kota Tangerang sebagai wilayah yang memiliki system perkotaan yang terintegrasi dengan daerah lain khususnya Kawasan Jabodetabek, memberikan kesempatan bagi Kota Tangerang untuk menangkap peluang terjadinya stagnasi pembangunan di kota-kota sekitarnya khususnya Kota Jakarta. Pengembangan pusat bisnis, pusat pelayanan publik, pengembangan transportasi modern sangat potensial untuk dikembangkan.
 - c. Kota Tangerang sebagai kota yang paling maju di Provinsi Banten menjadi daerah transit arus orang dan barang menuju Jakarta. Kondisi ini sangat mendukung bagi pengembangan pusat perbelanjaan, wisata belanja, pusat kuliner dan perhotelan.
 - d. Kota Tangerang mempunyai potensi ketenagakerjaan yang relatif besar di bidang perindustrian, perdagangan, dan jasa. Dengan demikian, sejalan dengan perkembangannya dapat ditingkatkan dengan penciptaan kesempatan kerja yang sebanyak-banyaknya bagi penduduk di Kota Tangerang dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal di bidang perindustrian, perdagangan, dan jasa.

2.7. Kemitraan

Dalam menjalankan tugas dan fungsi pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang, tidak terlepas dari peran serta stake holder terkait seperti asosiasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi, Badan Pusat Statistik serta dinas/instansi terkait.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Identifikasi permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tangerang tidak terlepas dari Analisa yang dilakukan baik dari dalam maupun dari luar. Secara umum potensi permasalahan pembangunan daerah timbul dari kekuatan yang belum dimanfaatkan dan digunakan secara optimal, kelemahan yang tidak segera diatasi, peluang yang tidak disadari dan dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi.

Untuk mendapatkan gambaran awal bagaimana permasalahan dapat dipecahkan dan diselesaikan dengan baik, tiap-tiap permasalahan juga diidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilannya dimasa datang. Faktor-faktor penentu keberhasilan adalah faktor kritis, hasil kinerja, dan faktor-faktor lainnya yang memiliki daya ungkit yang tinggi dalam memecahkan permasalahan pembangunan atau dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 adalah perencanaan pembangunan yang merupakan keberlanjutan dari pembangunan tahun-tahun sebelumnya, sehingga dalam merumuskan arah kebijakan dan strategi pembangunan ke depan tidak lepas dari kondisi riil capaian pembangunan tahun sebelumnya. Lima tahun pertama Renstra Dinas Ketenagakerjaan telah menghasilkan berbagai kemajuan yang cukup berarti namun masih menyisakan berbagai permasalahan pembangunan daerah yang merupakan kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan yang bermuara pada tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Faktor internal yang menjadi permasalahan dalam organisasi Dinas



Ketenagakerjaan Kota Tangerang antara lain :

1. Terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) Ketenagakerjaan;
2. Belum optimalnya Sistem manajemen mutu Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPTD Latihan Kerja;
3. Sarana dan prasarana pelatihan belum sepenuhnya mendukung kebutuhan pelatihan yang terus berkembang;
4. Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang harus diselesaikan belum sebanding dengan jumlah mediator hubungan industrial;
5. Belum maksimalnya koordinasi antar bidang serta antar Perangkat Daerah yang terkait ketenagakerjaan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi pelayanan Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :

1. Masih tingginya angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tangerang.
2. Belum optimalnya hubungan antar lembaga dalam meningkatkan kapasitas calon tenaga kerja;
3. Lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja, unit produktivitas perusahaan dan program pemagangan di perusahaan belum optimal dalam menyelenggarakan dan melaporkan aktivitasnya;
4. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja;
5. Perlindungan tenaga kerja.

Tabel 3.1
TPT Kota Tangerang Tahun 2017-2022

Uraian	Satuan	Tahun					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Angkatan Kerja	Jiwa	1.046.999	1.050.074	1.108.057	1.127.599	1.141.720	1.191.760
Penganggur/Pengangguran Terbuka	Jiwa	74.981.	77.592	79.041	97.344	103.537	85.324
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	7,16	7,39	7,13	8,63	9.04	7,16

Sumber : BPS

TPT Kota Tangerang tahun 2022 sebesar 7,16%, berarti ada sekitar 7 orang dari 100 angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan, atau yang

sedang mempersiapkan usaha, atau yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin lagi mendapatkan pekerjaan, atau juga yang baru mendapat kerja tetapi belum mulai bekerja. Dengan kata lain, ada sekitar 7% dari angkatan kerja di Kota Tangerang yang tidak terserap oleh pasar tenaga kerja



Sumber : BPS

Gambar 3.1
TPT Kota Tangerang Tahun 2019-2022

Selama empat tahun terakhir (2019-2022) TPT Kota Tangerang mengalami trend meningkat, kecuali pada tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

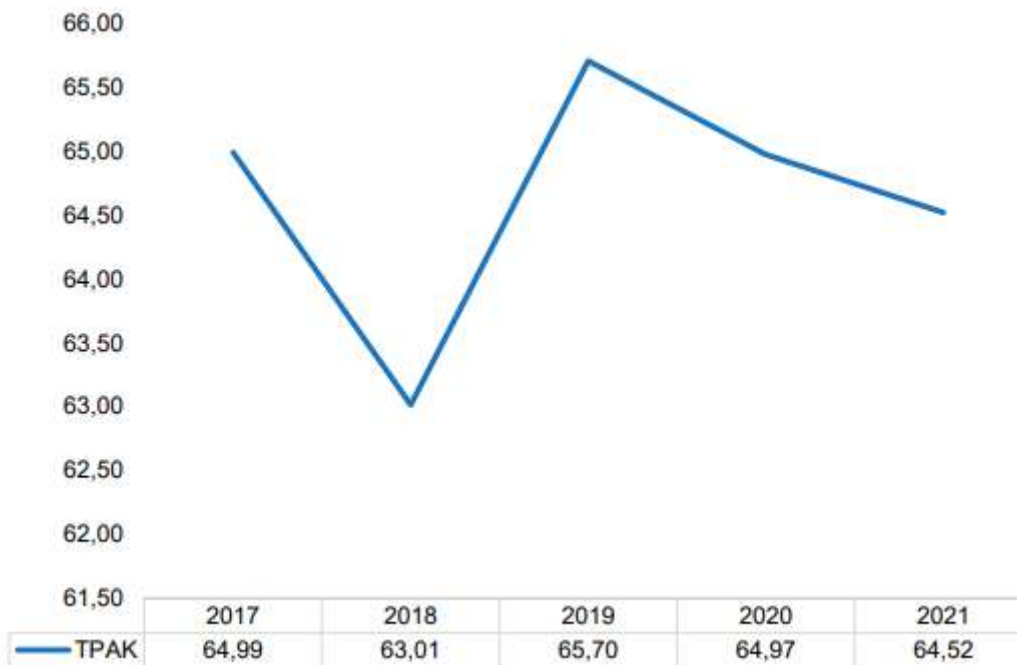
Tabel 3.2
TPAK Kota Tangerang Tahun 2017-2021

Uraian	Satuan	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
Penduduk Usia Kerja (PUK)	Jiwa	1.611.064	1.666.424	1.686.520	1.735.584	1.769.639
Angkatan Kerja (AK)	Jiwa	1.046.999	1.050.074	1.108.057	1.127.599	1.141.720
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	64,99	63,01	65,70	64,97	64,52

Sumber: BPS Kota Tangerang, 2022

TPAK Kota Tangerang tahun 2021 sebesar 64,52%, berarti ada sekitar 65 orang dari 100 penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi atau berperan serta dalam kegiatan ekonomi Angka tersebut sekaligus memberikan gambaran bahwa ada sekitar 65% dari penduduk usia kerja di

Kota Tangerang yang berpotensi untuk mendapatkan pendapatan atau penghasilan, meskipun di dalamnya termasuk mereka yang sedang mencari pekerjaan.



Sumber : BPS

Gambar 3.2
TPAK Kota Tangerang Tahun 2017-2021

Pada periode tahun 2017-2019 TPAK Kota Tangerang mengalami penurunan dan naik Kembali. Tetapi selama tiga tahun terakhir (2019-2021) TPAK Kota Tangerang mengalami trend menurun.

Tabel 3.3
TKK Kota Tangerang Tahun 2017-2021

Uraian	Satuan	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
Angkatan Kerja (AK)	Jiwa	1.046.999	1.050.074	1.108.057	1.127.599	1.141.720
Angkatan Kerja yang Bekerja	Jiwa	972.018	972.482	1.029.016	1.030.255	1.038.183
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	%	92,84	92,61	92,87	91,37	90,95

Sumber: BPS Kota Tangerang, 2022

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) Kota Tangerang tahun 2021 sebesar 90,95%, berarti ada sekitar 91 orang dari 100 angkatan kerja yang bekerja, sisanya merupakan penganggur atau pengangguran terbuka. Angka tersebut sekaligus memberikan gambaran bahwa ada sekitar 91% dari

angkatan kerja di Kota Tangerang yang berkesempatan untuk bekerja atau melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan.



Sumber : BPS

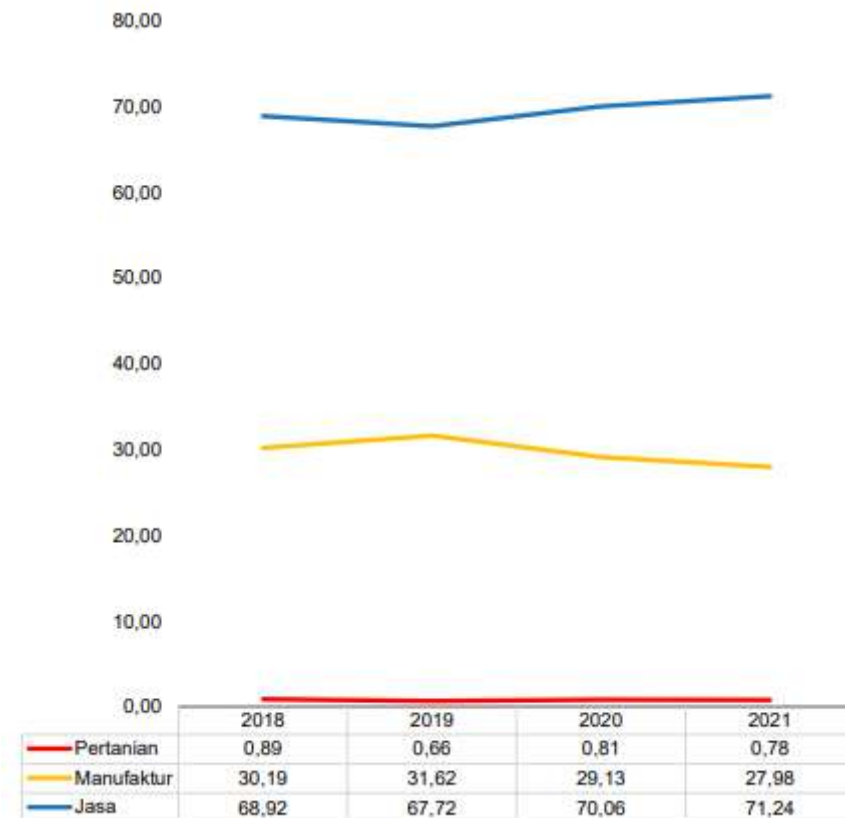
Gambar 3.3
TKK Kota Tangerang Tahun 2017-2021

Selama lima tahun terakhir (2017-2021) TTK Kota Tangerang mengalami trend menurun, kecuali pada tahun 2019 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Tabel 3.4
Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Lapangan Usaha
Di Kota Tangerang Tahun 2017-2021

Lapangan Usaha	Tahun							
	2018		2019		2020		2021	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Pertanian	8.621	0,89	6.758	0,66	8.326	0,81	8.077	0,78
Manufaktur	293.583	30,19	324.436	31,62	300.118	29,13	290.496	27,98
Jasa	670.278	68,92	694.837	67,72	721.811	70,06	739.610	71,24
Total	972.482	100,00	1.026.031	100,00	1.030.255	100,00	1.038.183	100,00

Sumber: BPS Kota Tangerang, 2022



Sumber : BPS

Gambar 3.4
Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Lapangan Usaha
Di Kota Tangerang Tahun 2017-2021

Sektor jasa merupakan faktor utama penyokong perekonomian di Kota Tangerang. Pada tahun 2021, sebesar 71,24% penduduk di Kota Tangerang bekerja di sektor jasa, dan cenderung meningkat dalam empat tahun terakhir. Pada tahun 2021 persentase tenaga kerja yang bekerja di sektor manufaktur sebesar 27,98%, dan cenderung menurun selama empat tahun terakhir.

Berdasarkan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagaimana uraian di atas, teridentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, yaitu : Kompetensi kerja para pencari kerja yang tidak relevan dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja yang menjadi penyebab

tingginya Tingkat Penangguran Terbuka (TPT) dan trend TPAK yang mengalami penurunan. Begitu pula dengan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) yang mengalami trend menurun. Trend lapangan usaha bergeser dari sector manufaktur ke sector jasa.

Hal lain yang masih menjadi perhatian dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu :

1. Sistem manajemen mutu Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) belum dilaksanakan sepenuhnya serta dukungan sarana dan prasarana yang belum sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi yang ada;
2. Belum optimalnya penyelenggaraan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta dan LPK Perusahaan;
3. Belum optimalnya pelaksanaan produktivitas di perusahaan;
4. Belum optimalnya pelaksanaan pemagangan dalam dan luar negeri;
5. Belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kewirausahaan;
6. Belum optimalnya pembinaan terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA);
7. Belum optimalnya minat warga Kota Tangerang untuk bekerja di luar negeri;
8. Belum semua perusahaan menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro;
9. Belum seluruh hak pekerja terpenuhi;
10. Belum terpenuhinya upah dan jaminan sosial bagi tenaga kerja;
11. Masih terdapat perselisihan hubungan industrial.

3.2. Telaahan terhadap Visi, Misi Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPD) Kota Tangerang 2005-2025

5.2.1 Visi

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan (Pasal 1 ayat (12) Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004). Visi harus menggambarkan bagaimana wujud akhir yang diinginkan oleh Daerah di akhir periode perencanaan dan visi memegang peranan penting dalam menentukan kemana arah yang akan dituju oleh Daerah dimasa mendatang berdasarkan RPJPD Kota Tangerang Tahun



2005-2025.

Memasuki era pembangunan dan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024-2026 atau tiga tahun mendatang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kota Tangerang memiliki kewajiban untuk turut serta dalam mewujudkan Visi Pembangunan Kota Tangerang 2024-2026, yaitu :

**“Kota Industri, Perdagangan Dan Jasa Yang Maju
Dan Lestari Berlandaskan Akhlakul Karimah”**

Kota Industri, Perdagangan dan Jasa dimaksudkan sebagai karakter kewilayahan serta perekonomian wilayah yang akan melekat pada Kota Tangerang hingga tahun 2025. Karakter tersebut sejalan dengan identitas ‘Kota Seribu Industri’ yang disandang Kota Tangerang hingga saat ini, sekaligus didasarkan pada potensi pengembangannya dimasa mendatang. Industri, perdagangan dan jasa selain sebagai basis perekonomian Kota Tangerang, juga akan menjadi tempat bergantungnya sebagian besar masyarakat dalam memenuhi hajat hidupnya.

Maju, dimaksudkan sebagai kondisi yang diharapkan bagi Kota Tangerang untuk termasuk dalam jajaran kota-kota dengan peringkat terbaik di Indonesia. Kondisi Kota Tangerang yang maju pada tahun 2025 ditandai dari: Sosial ditandai dengan sumberdaya manusia berpendidikan yang tinggi, angka harapan hidup yang lebih tinggi, laju pertumbuhan penduduk yang lebih kecil, kualitas pelayanan sosial yang lebih baik, serta produktivitas yang makin tinggi; Perekonomian ditandai dengan struktur ekonomi berbasis industri dan jasa yang tangguh, pertumbuhan ekonomi yang tinggi, serta tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi; Pemerintahan ditandai dengan meningkatnya kualitas pelayanan publik, meningkatnya ketentraman dan ketertiban umum, meningkatnya peran serta rakyat secara nyata dan aktif dalam segala aspek kehidupan, terwujudnya supremasi hukum dan terpeliharanya budaya demokrasi.

Lestari, dimaksudkan sebagai kondisi dimana penyelenggaraan pembangunan tidak semata diorientasikan pada upaya



menumbuhkembangkan perekonomian, namun juga harus berpijak pada prinsip untuk menjaga daya dukung dan daya tampung kota berdasarkan berbagai sumberdaya yang tersedia, sehingga pembangunan secara lestari dan berkelanjutan merupakan orientasi yang harus sejalan. Untuk itu, kedepan pembangunan Kota Tangerang dilaksanakan dengan secara sungguh-sungguh memperhatikan aspek kelestarian lingkungan, baik fisik dan non fisik. Dengan kata lain pembangunan diarahkan untuk mencapai keseimbangan antara pembangunan dengan kelestarian lingkungan yang akan diwariskan kepada generasi yang akan datang. Selain itu pembangunan yang berwawasan lingkungan juga mengharuskan dipenuhinya kebutuhan dasar dan kesempatan kepada seluruh masyarakat untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik.

Dalam kerangka pencapaian visi tersebut, maka **“Akhlakul Karimah” (Akhlak Mulia)** menjadi prinsip dasar yang merupakan landasan utama penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Kota Tangerang selama periode 2005-2025. Akhlakul Karimah diharapkan menjadi landasan moral dan etika dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

5.2.2 Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi (Pasal 1 ayat (13) Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004). Misi merupakan pernyataan secara luas dan komprehensif tentang tujuan instansi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang akan diberikan atau dilaksanakan, kebutuhan masyarakat yang dapat dipenuhi, kelompok masyarakat yang dilayani, serta nilai-nilai yang dapat diperoleh berdasarkan RPJPD Kota Tangerang Tahun 2005-2025.

Dalam mewujudkan Visi Pembangunan Kota Tangerang Tahun 2005-2025 tersebut maka akan ditempuh melalui 5 (lima) Misi Pembangunan Kota Tangerang Tahun 2005-2025 sebagai berikut :

1. **Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan**

Berdaya Saing

Misi Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing adalah pembangunan yang diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia yang sehat jasmani, rohani dan sosial, memiliki tingkat pendidikan dan kompetensi yang tinggi, memiliki daya saing, berakhlak mulia, dan menjunjung tinggi nilai-nilai luhur agama dan budaya.

2. Mewujudkan Perekonomian yang Maju dan Berdaya Saing

Misi Mewujudkan Perekonomian yang Maju dan Berdaya Saing adalah pembangunan yang diarahkan untuk mengembangkan dan memperkuat perekonomian daerah yang berdaya saing dan berorientasi pada keunggulan komparatif dan kompetitif dengan berbasis pada potensi yang dimiliki daerah, untuk mewujudkan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pemerataan ekonomi yang berkeadilan, didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas dan produktif, serta regulasi yang mendukung penciptaan iklim investasi yang kondusif.

3. Mewujudkan Lingkungan Hidup yang Asri dan Lestari

Misi Mewujudkan Lingkungan Hidup yang Asri dan Lestari adalah pembangunan yang diarahkan untuk mengelola sumber daya alam dan lingkungan hidup secara berkelanjutan, menjaga fungsi dan daya dukung lingkungan, serta menjaga keseimbangan pemanfaatan ruang yang serasi antara kawasan lindung dan budidaya, dan antara kawasan maju dan kawasan tertinggal.

4. Mewujudkan Pelayanan Prasarana, Sarana dan Fasilitas Kota yang Memadai dan Berdaya Saing

Misi Mewujudkan Pelayanan Prasarana, Sarana dan Fasilitas Kota yang Memadai dan Berdaya Saing adalah pembangunan yang diarahkan pada perwujudan kota yang bersih, indah, tertib dan aman. Kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perkotaan akan terus ditingkatkan untuk dapat mengarah kepada pemenuhan kebutuhan masyarakat dengan tetap memperhatikan konsep pembangunan yang berwawasan

lingkungan.

5. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik dan Bersih

Misi Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik dan Bersih adalah penyelenggaraan pemerintahan diarahkan pada pelaksanaan otonomi daerah yang nyata dan bertanggung jawab dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dengan meningkatkan partisipasi masyarakat, membangun akuntabilitas pemerintahan yang bertanggung jawab, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), peningkatan efisiensi birokrasi, kemitraan yang serasi antar legislatif dengan eksekutif, dan penciptaan stabilitas politik dan konsistensi dalam penegakan hukum.

Sedangkan program yang terkait dengan tugas dan fungsi Ketenagakerjaan Kota Tangerang terdiri dari 1 (satu) misi, yaitu : *“Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing”*.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

Pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tidak terlepas dari arah kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan RI maupun kebijakan Pembangunan Daerah melalui Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Banten Tahun 2023-2026, serta Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024-2026. Memperhatikan Visi yang tertuang dalam RPJPD Kota Tangerang Tahun 2005–2025 yaitu : “Kota Industri, Perdagangan Dan Jasa Yang Maju Dan Lestari Berlandaskan Akhlakul Karimah” yang merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan melalui pelaksanaan program kegiatan selama kurun waktu 3 (tiga) tahun yang dilaksanakan secara bertahap melalui Rencana Kerja Tahunan sebagai wujud dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Peraturan perundang-undangan tersebut Kebijakan Nasional yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam pembangunan Bidang Ketenagakerjaan yaitu :

Tabel 3.5
Arah Kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

No	Lompatan	Arah Kebijakan
1	Transforasmi BLK	Mengubah secara total BLK sebagai Balai Pelatihan Vokasi yang menjadi pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing di tingkat nasional dan internasional
2	Link and Match Ketenagakerjaan	Membangun integrasi, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah bisnis proses yang utuh dan efektif Untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja
3	Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja	Mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk tenaga kerja mandiri dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan
4	Pengembangan Talenta Muda	Mengembangkan dan mengelola potensi kreatif generasi milenial menjadi talenta muda yang siap menyambut future job yang dinamis dan fleksibel
5	Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri	Mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan Pekerja Migran Indonesia sektor formal dan memasifikasi pengisian jabatan di sektor formal
6	Visi Baru Hubungan Industria	Mengembangkan hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan
7	Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan	Meningkatkan kualitas dan efektivitas system pengawasan ketenagakerjaan yang dapat menjamin pelaksanaan



No	Lompatan	Arah Kebijakan
		pengawasan ketenagakerjaan dan K3 yang berintegritas dan kredibel
8	Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan	Mengembangkan system informasi dan pelayanan Ketenagakerjaan sebagai ekosistem digital ketenagakerjaan terbesar di Indonesia
9	Reformasi Birokrasi	Mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, Birokrasi lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan public yang prima

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Tangerang 2012-2032, telah menetapkan beberapa kawasan yang berdampak langsung terhadap kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini dapat menjawab untuk menurunkan angka Tingkat Penangguran Terbuka (TPT) Kota Tangerang yang masih cukup tinggi. Hal ini membutuhkan koordinasi dan sinergitas antara pengelola kawasan dalam memberikan prioritas lapangan pekerjaan bagi penduduk yang ada dalam kawasan atau disekitar kawasan tersebut.

Adapun kawasan sebagaimana tertuang dalam Perda Nomor 6 Tahun 2012 sebagai berikut :

- a. Kawasan budi daya kota adalah kawasan di wilayah kota yang ditetapkan dengan fungsi utama untuk dibudidayakan atas dasar kondisi dan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya buatan.
- b. Kawasan perdagangan dan jasa adalah kawasan yang diperuntukan untuk kegiatan perdagangan dan jasa, termasuk pergudangan, yang diharapkan mampu mendatangkan keuntungan bagi pemiliknya dan memberikan nilai tambah pada satu kawasan perkotaan.

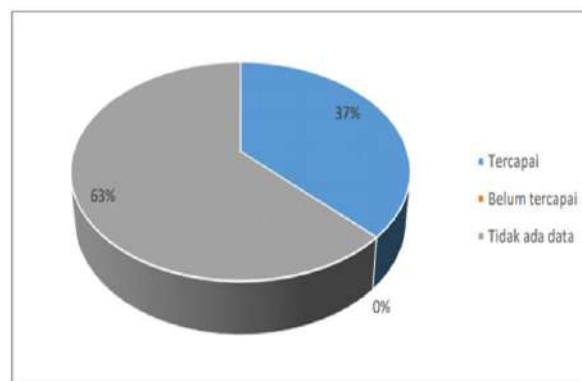


- c. Kawasan perkantoran pemerintahan adalah kawasan yang diperuntukan bagi kegiatan kantor administrasi pemerintahan, kantor pelayanan umum, dan yang berhubungan dengan tata pemerintahan.
- d. Kawasan peruntukan industri adalah kawasan (bentangan lahan) yang diperuntukan bagi kegiatan industri berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah yang ditetapkan oleh pemerintah kota yang bersangkutan.
- e. Kawasan pariwisata adalah kawasan yang diperuntukan bagi kegiatan pariwisata atau segala sesuatu yang berhubungan dengan wisata termasuk perusahaan obyek dan daya tarik wisata serta usaha-usaha yang terkait di bidang tersebut.
- f. Kawasan pertanian adalah kawasan yang diperuntukan bagi kegiatan pertanian yang meliputi kawasan pertanian lahan basah, kawasan pertanian lahan kering, kawasan pertanian tanaman tahunan/perkebunan, perikanan, peternakan.
- g. Kawasan pelayanan umum adalah kawasan yang diperuntukan bagi fasilitas yang dibutuhkan masyarakat meliputi pendidikan, kesehatan, peribadatan, kebudayaan, olahraga, serta fasilitas penunjang kegiatan sosial lainnya.
- h. Kawasan penunjang bandar udara adalah kawasan yang diperuntukan bagi fasilitas yang secara langsung dan tidak langsung menunjang kegiatan bandar udara dan memberikan nilai tambah secara ekonomis pada penyelenggaraan bandar udara.
- i. Kawasan bandar udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya.

3.4.2. Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Terdapat 8 (delapan) indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja, yang tercakup dalam 3 tujuan yaitu :

- Tujuan 1 : Mengakhiri Kemiskinan dalam Segala Bentuk Dimanapun
- Tujuan 8 : Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, Serta Pekerjaan yang Layak Untuk Semua
- Tujuan 10 : Mengurangi Kesenjangan Intra dan Antar Negara.



Sumber : Hasil Analisis, 2018

Gambar 3.5
Capaian Indikator TPB Dinas Tenaga Kerja

Dari hasil analisis data yang bersumber dari Dinas Tenaga Kerja dan LKPJ Kota Tangerang 2013-2018 diketahui bahwa 8 indikator tersebut telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja. Dari 8 indikator yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja terdapat 3 indikator TPB atau 37% yang sudah dilaksanakan dan sudah mencapai target TPB. Selain itu dari total 8 indikator yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja, terdapat 5 indikator TPB atau 63% diantaranya yang terkendala oleh ketersediaan data. Indikator-indikator yang merupakan kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6
Ketercapaian Indikator TPB di Dinas Tenaga Kerja

Indikator	Pelaksanaan di OPD		Permasalahan
	Program	Kegiatan	
Indikator TPB sudah dilaksanakan dan target TPB tercapai			
1.3.1 (b) Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.			
8.5.2* Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur			
10.4.1 (b) Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan			
Indikator TPB sudah dilaksanakan dan target TPB belum tercapai			
-			
Tidak ada data / Belum dilaksanakan			
8.3.1* Proporsi lapangan kerja informal sektor nonpertanian, berdasarkan jenis kelamin			
8.3.1.(a) Persentase tenaga kerja formal	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Penyusunan informasi bursa tenaga kerja	
8.5.1* Upah rata-rata per jam pekerja	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial	
8.5.2.(a) Tingkat setengah pengangguran.			
8.6.1* Persentase usia muda (15- 24 tahun) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET).	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berbasis Kompetensi	

Sumber: Hasil Analisis, 2018

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan potensi, permasalahan dan tantangan pembangunan daerah yang dihadapi maka dapat diidentifikasi isu strategis pembangunan daerah. Berikut ini diuraikan isu strategis pembangunan daerah Kota Tangerang Tahun 2024-2026 yang dihadapi.

- Isu Strategis : 1. Daya Saing Sumber Daya Manusia
- Permasalahan Pokok : 1.10. Kesempatan Kerja, Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Belum Memadai
- 1.11. Pengembangan Kewirausahaan Belum Optimal

Ketenagakerjaan merupakan salah satu indikator pembangunan ekonomi khususnya dalam upaya pemerintah untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan. dikarenakan tenaga kerja sebagai motor penggerak pembangunan. Aktivitas pembangunan untuk menciptakan kesempatan kerja jauh tertinggal dibanding dengan penambahan angkatan kerja dari waktu ke waktu. Pembangunan harus mereposisi paradigmanya menjadi berorientasi pada ketenagakerjaan yaitu penciptaan kesempatan kerja yang sebanyak-banyaknya dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal tanpa mengabaikan aspek pertumbuhan dan produktivitas. Pembangunan urusan ketenagakerjaan di Kota Tangerang mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan, baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah Kota Tangerang.

Permasalahan ketenagakerjaan pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024-2026 sebagai berikut :

1. Kualitas dan kompetensi tenaga kerja belum memadai dengan spesifikasi kebutuhan pembangunan dan dunia kerja.
2. Tingkat pengangguran terbuka cukup tinggi.
3. Terbatasnya akses dan daya saing tenaga kerja lokal terhadap kesempatan kerja.
4. Terbatasnya ketersediaan lapangan kerja.
5. Rawan perselisihan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
6. Masih rendahnya jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja.
7. Belum berkualitasnya penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.
8. Masih lemahnya koordinasi antar instansi dalam rangka penyelenggaraan penempatan tenaga kerja.



9. Masih terbatasnya lapangan kerja formal.
10. Masih adanya kasus unjuk rasa/mogok kerja.
11. Terdapatnya perusahaan yang tidak mengikutsertakan perusahaan dan pekerjanya dalam program Jamsostek.
12. Banyaknya kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang dicatatkan dan harus diselesaikan oleh Mediator Hubungan Industrial.
13. Terdapatnya perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
14. Terdapatnya peralatan produksi yang tidak dilaporkan untuk diuji secara periodik.
15. Kesempatan kerja bagi disabilitas tidak tersedia

Sektor jasa merupakan faktor utama penyokong perekonomian di Kota Tangerang Pada tahun 2021, sebesar 71,24% penduduk di Kota Tangerang bekerja di sektor jasa, dan cenderung meningkat dalam empat tahun terakhir. Pada tahun 2021 persentase tenaga kerja yang bekerja di sektor manufaktur sebesar 27,98%, dan cenderung menurun selama empat tahun terakhir.

Untuk menentukan kemana dan bagaimana arah pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tangerang ke depan, perlu dilakukan penelaahan terhadap karakteristik utama pembangunan perekonomian Kota Tangerang. Berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KLBI) 2020, klasifikasi usaha dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok besar yaitu Pertanian, Industri/Manufaktur dan Jasa. Selanjutnya dilakukan pengelompokan 17 lapangan usaha menjadi 17 lapangan usaha dalam sector Primer, Sekunder dan Tersier (Hidayat, 1996).

Tabel 3.7
Perkembangan Pertumbuhan Ekonomi Kota Tangerang Berdasarkan PDRB Riil
Periode 2011-2020 (Dalam % / Tahun)

Sektor	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	4.19	2.59	6.15	9.08	7.09	7.68	6.04	7.69	6.79	2.99
2 B. Pertambangan dan Penggalian	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3 C. Industri Pengolahan	3.22	6.33	7.55	0.33	3.06	2.84	3.62	2.68	3.25	-3.56
4 D. Pengadaan Listrik dan Gas	6.48	4.33	6.66	3.56	-1.02	3.68	5.95	3.54	3.57	-1.57
5 E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	5.74	-0.91	7.57	7.73	5.21	6.97	8.04	5.44	6.10	9.58
6 F. Konstruksi	7.94	9.21	10.97	14.36	8.72	6.11	6.70	5.29	6.80	-0.15
7 G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	15.19	5.85	6.72	5.87	4.12	3.35	5.01	5.82	7.21	-1.38
8 H. Transportasi dan Pergudangan	12.48	9.67	2.91	2.67	7.59	7.81	8.67	5.69	-4.36	-45.72
9 I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	8.51	2.59	3.49	12.77	7.07	8.40	8.90	7.22	6.62	-3.79
10 J. Informasi dan Komunikasi	8.16	12.96	7.48	22.99	9.59	8.66	9.24	7.04	9.34	9.51
11 K. Jasa Keuangan dan Asuransi	11.83	9.11	9.59	4.95	8.10	12.99	3.25	7.29	2.62	3.99
12 L. Real Estate	7.68	5.75	5.74	10.19	5.70	7.76	8.11	7.18	9.63	6.54
13 M,N. Jasa Perusahaan	7.29	4.87	5.94	7.38	7.02	7.07	7.17	6.67	8.10	-1.27
14 O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3.02	3.79	1.16	6.49	7.03	7.44	5.18	5.63	6.60	-0.35
15 P. Jasa Pendidikan	5.23	3.71	2.88	8.37	6.85	7.26	7.46	7.45	7.55	4.02
16 Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	5.64	4.93	1.32	11.89	3.83	6.42	8.04	6.66	8.10	8.76
17 R,S,T,U. Jasa lainnya	7.31	0.49	7.48	7.17	7.48	7.17	8.03	7.87	8.10	-2.97
PDRB	7.39	7.07	6.52	5.15	5.37	5.34	5.88	4.95	4.05	-6.92

Sumber : BPS Kota Tangerang (diolah)

Dari sejumlah lapangan usaha, Informasi dan Komunikasi merupakan lapangan usaha dengan laju pertumbuhan rata-rata per tahun yang paling tinggi selama sepuluh tahun terakhir (10,5 persen), kemudian disusul oleh Konstruksi (7,6 persen), dimana kedua lapangan usaha ini mampu konsisten pada saat pandemi COVID-19. Secara umum, laju pertumbuhan Sektor Primer (Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan) di Kota Tangerang rata-rata positif dengan kecenderungan lebih tinggi dibandingkan kondisi sepuluh tahun yang lalu, sementara Sektor Sekunder (sektor 2 - 6) memiliki laju pertumbuhan yang positif (kecuali pada Tahun 2012 dan 2015). Yang menarik pada saat pandemi COVID19 Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang justru tumbuh sangat tinggi (9,58 persen) yang biasanya rata-rata hanya tumbuh 6 persen, pada saat lainnya tumbuh negatif.

Perhatian pada kondisi perkembangan sektor Industri, Perdagangan dan Jasa menjadi hal yang sangat penting mengingat perwujudan dari visi Kota Tangerang yang dituangkan dalam RPJPD 2005-2025 yaitu mewujudkan Kota Industri, Perdagangan, dan Jasa yang maju dan lestari berdasarkan Akhlakul Karimah dimana pada tahapan saat ini mengacu



RPJMD 2019-2023 yaitu mewujudkan Kota Tangerang yang Sejahtera, Berakhlakul Karimah, dan Berdaya Saing dimana dapat disimpulkan bahwa perwujudan visi ini harus didukung oleh peran perekonomian daerah yang inovatif dan kreatif dengan daya dukung lingkungan untuk menciptakan masyarakat yang berkualitas.

Selama sepuluh tahun terakhir meskipun seluruh kegiatan ekonomi Kota Tangerang yang termasuk Sektor Tersier (sektor 7-17) memiliki laju pertumbuhan yang positif, namun dengan kecenderungan yang terus menurun untuk dua sektor utama penyumbang PDRB Kota Tangerang yaitu Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor; dan Transportasi dan Pergudangan bahkan di masa pandemi COVID-19 Transportasi dan Pergudangan (-45,72 persen) mempertajam penurunan yang telah terjadi di Tahun 2019 (-4,36 persen).

Secara keseluruhan yang dapat dipelajari dari kondisi di atas adalah Industri Pengolahan; dan Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor (sektor 3 & 7) yang notabene adalah sektor unggulan perwujudan visi Kota Tangerang tida lagi setangguh seperti sepuluh tahun yang lalu dengan kecenderungan pertumbuhan yang menurun berbeda dengan ke enam sektor ini (sektor 5, 10, 11, 12, 15 dan 16) dengan kecenderungan meningkatkan bahkan pada saat pandemi COVID-19 yang lain tumbuh negatif, sedangkan ke enam sector ini justru masih tumbuh positif bahkan relatif lebih tinggi dibanding nilai rata-ratanya.

Perkembangan sektor jasa masih menunjukkan prospek yang bagus berbeda dengan sektor industri dan perdagangan yang terlihat sudah mulai jenuh. Dalam perekonomian Kota Tangerang, ternyata Lapangan Usaha Industri Pengolahan merupakan lapangan usaha dengan kontribusi nilai tambah paling besar terhadap PDRB; yakni sekitar 41,25 % PDRB pada tahun 2011 (lihat Tabel 3.8).

Tabel 3.8
Perkembangan Kontribusi Masing-masing Sektor
Terhadap PDRB Riil Kota Tangerang,
Periode 2011-2020 (Dalam %)

Sektor	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A. Sektor Primer	1.41	1.35	1.35	1.40	1.42	1.45	1.45	1.49	1.53	1.69
1	1.41	1.35	1.35	1.40	1.42	1.45	1.45	1.49	1.53	1.69
B. Sektor Sekunder	9.50	9.46	9.59	9.32	9.19	9.02	8.87	8.71	8.70	9.07
2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	41.25	40.96	41.36	39.46	38.60	37.68	36.88	36.08	35.81	37.10
4	0.19	0.19	0.19	0.18	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.18
5	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.10
6	5.96	6.08	6.34	6.89	7.11	7.16	7.22	7.24	7.43	7.97
C. Sektor Tersier	4.65	4.67	4.61	4.73	4.78	4.86	4.93	4.99	5.00	4.81
7	13.32	13.17	13.20	13.29	13.13	12.88	12.78	12.88	13.27	14.06
8	15.77	16.15	15.61	15.24	15.56	15.93	16.35	16.46	15.13	8.82
9	1.40	1.35	1.31	1.40	1.43	1.47	1.51	1.54	1.58	1.63
10	5.67	5.98	6.03	7.06	7.34	7.57	7.81	7.97	8.37	9.85
11	2.47	2.52	2.59	2.59	2.65	2.85	2.78	2.84	2.80	3.13
12	6.00	5.93	5.88	6.16	6.18	6.33	6.46	6.60	6.95	7.96
13	0.99	0.97	0.97	0.99	1.00	1.02	1.03	1.05	1.09	1.16
14	1.14	1.11	1.05	1.07	1.08	1.11	1.10	1.11	1.13	1.21
15	2.13	2.06	1.99	2.05	2.08	2.12	2.15	2.20	2.28	2.55
16	0.90	0.88	0.84	0.89	0.88	0.89	0.90	0.92	0.96	1.12
17	1.30	1.22	1.23	1.26	1.28	1.30	1.33	1.37	1.42	1.48

Sumber : BPS Kota Tangerang (diolah)

Tiga lapangan usaha penyumbang nilai tambah terbesar berikutnya berturut-turut adalah Transportasi dan Pergudangan; Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor; serta Real Estate. Jika di kelompokkan dalam tiga sektor, yaitu sektor Primer 1,4 %, sektor Sekunder 47,48 %, dan sektor Tersier 51 %. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwa selama ini perekonomian Kota Tangerang ternyata lebih banyak didominasi oleh kegiatan di Sektor Tersier, bahkan sejak tahun 2011 kontribusi nilai tambah sektor ini sudah berada di atas 50 persen dari PDRB. Sektor Primer memiliki kontribusi nilai tambah yang sangat kecil namun dengan kecenderungan meningkat. Sementara itu, kontribusi Sektor Sekunder memang masih cukup besar (Tahun 2020 sebesar 45,34 persen), namun kontribusi nilai tambah sector ini terus mengalami penurunan.

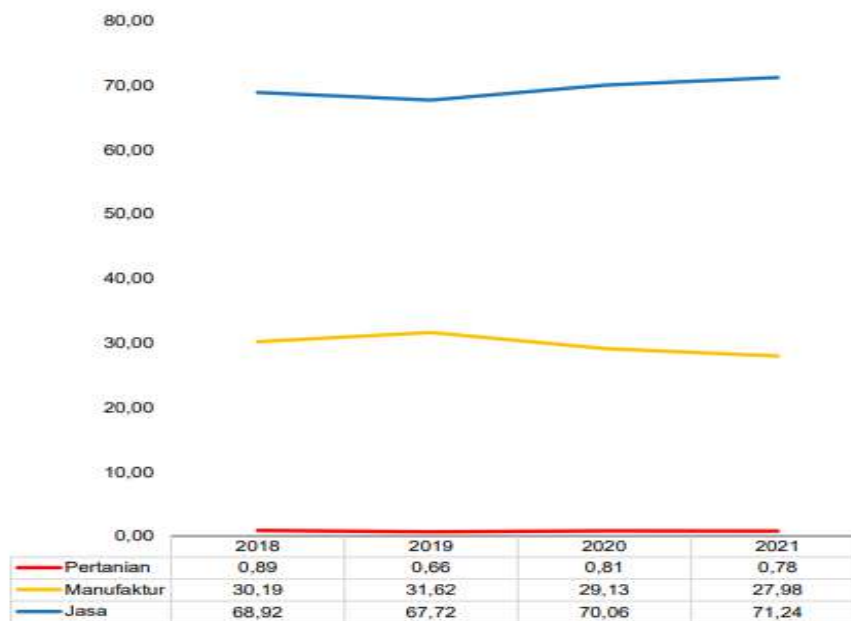
Penyerapan tenaga kerja di Kota Tangerang tahun 2023-2027

diproyeksikan dengan menggunakan model peramalan double exponential smoothing Model proyeksi ini cukup akurat dengan mempertimbangkan nilai MAPE yang rata-rata hanya 1,58% dan nilai U-Statistic < 1 yaitu rata-rata sebesar 0,19.

Tabel 3.9
Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Tangerang Tahun 2017-2021

Lapangan Usaha	Tahun							
	2018		2019		2020		2021	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Pertanian	8.621	0,89	6.758	0,66	8.326	0,81	8.077	0,78
Manufaktur	293.583	30,19	324.436	31,62	300.118	29,13	290.496	27,98
Jasa	670.278	68,92	694.837	67,72	721.811	70,06	739.610	71,24
Total	972.482	100,00	1.026.031	100,00	1.030.255	100,00	1.038.183	100,00

Sumber: BPS Kota Tangerang, 2022



Sumber : BPS

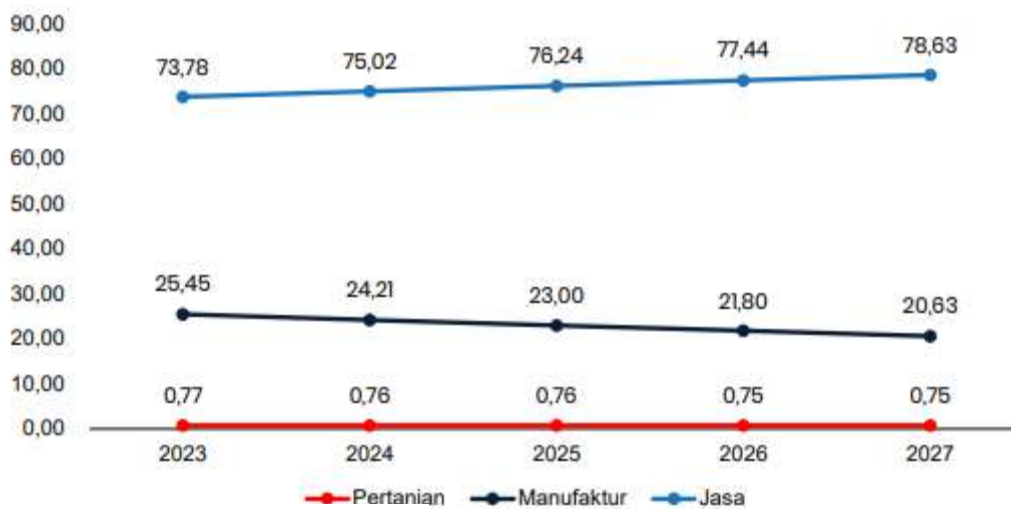
Gambar 3.6
Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Tangerang Tahun 2017-2021

Penduduk yang bekerja di sektor jasa diramalkan mengalami trend meningkat. Penduduk yang bekerja di sektor manufaktur diramalkan mengalami trend menurun Penduduk di Kota Tangerang yang bekerja di sektor pertanian diramalkan mengalami trend yang relatif stabil.

Tabel 3.10
Proyeksi Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Tangerang Tahun 2023-2027

Lapangan Usaha	Tahun									
	2023		2024		2025		2026		2027	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
Pertanian	8.103	0,77	8.111	0,76	8.118	0,76	8.125	0,75	8.132	0,75
Manufaktur	268.483	25,45	257.500	24,21	246.516	23,00	235.533	21,80	224.549	20,63
Jasa	778.458	73,78	797.841	75,02	817.225	76,24	836.609	77,44	855.993	78,63
Total	1.055.044	100,00	1.063.452	100,00	1.071.859	100,00	1.080.267	100,00	1.088.674	100,00

Sumber: Hasil Analisis, 2022



Sumber : BPS

Gambar 3.9
Proyeksi Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Tangerang 2023-2027

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, pada periode pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024-2026, isu strategis Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

A. Peningkatan Kesempatan Kerja

Peningkatan kesempatan kerja akan dilaksanakan dalam bentuk :

- Meningkatkan Kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri dalam menyerap lulusan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan.
- Menyelenggarakan kegiatan bursa kerja (*job fair*) baik secara virtual maupun secara langsung dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada perusahaan untuk mengikuti kegiatan tersebut.

- c. Mendorong perusahaan dalam kegiatan pemagangan, sehingga mampu menyerap tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu yang akan berdampak pada pengurangan jumlah pengangguran.
- d. Mendorong perusahaan agar melakukan pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga didapatkan data kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan.
- e. Melakukan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Luar Negeri (LPKLN) dan Bursa Kerja Khusus (BKK) baik SMK maupun Perguruan Tinggi dalam rangka menyampaikan informasi peluang kerja di luar negeri dan mempersiapkan tenaga kerja dengan pelatihan Bahasa asing.

B. Peningkatan Kompetensi Dan Daya Saing Tenaga Kerja

Peningkatan kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, perilaku, sikap, dan pengetahuan yang ditunjukkan oleh seorang tenaga kerja dan calon tenaga kerja dengan baik. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang tinggi adalah salah satu sumber daya terpenting yang dapat dimiliki setiap perusahaan karena, mereka dapat berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan daya unggul perusahaan di dalam industrinya. Sedangkan calon tenaga kerja dengan kompetensi yang baik akan mendapat peluang kerja yang baik. Peningkatan Kompetensi Dan Daya Saing Tenaga Kerja akan dilaksanakan dalam bentuk :

- a. Peningkatan akreditasi program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) dan penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry.
- b. Peningkatan pembinaan dan Kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta dan LPK Perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja.
- c. Pelatihan berbasis kewirausahaan dalam rangka membentuk dan meningkatkan jumlah wirausaha baru yang berdampak pada penurunan angka pengangguran.
- d. Pembinaan Bursa Kerja Khusus baik di SKM maupun di Perguruan Tinggi melalui program Pendidikan vokasi yang sesuai dengan

kebutuhan dunia usaha dan dunia industry.

C. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan terhadap tenaga dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berikut prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja di antaranya :

- Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja;
- Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
- Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri;
- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
- Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat

pekerja/serikat buruh.

Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Hak-hak tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang tersebut sebagai berikut :

- Hak – Hak Karyawan
- Hak Memperoleh Upah.
- Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang Sama.
- Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja.
- Hak Penempatan Tenaga Kerja.
- Hak Memiliki Waktu Kerja yang Manusiawi.
- Hak Mendapatkan Kesehatan & Keselamatan Kerja.
- Hak Mendapatkan Kesejahteraan.
- Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh

Pada periode pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024-2026, peningkatan kesempatan kerja akan dilaksanakan dalam bentuk :

- Usulan penetapan upah minimum kota (UMK) sesuai dengan mekanisme dan peraturan perundangan yang berlaku serta penerapan perlindungan tenaga kerja melalui monitoring kepatuhan pelaksanaan pemberian UMK dan jaminan kesehatan serta jaminan social ketenagakerjaan.
- Pemberian perlindungan tenaga kerja di luar negeri bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berasal dari Kota Tangerang melalui kerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan (BP2MI).

D. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang



didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial adalah hubungan pihak yang berkepentingan atas proses produksi baik barang maupun jasa di perusahaan. Hubungan industrial mengambil istilah dari "*labour relation*" atau hubungan perburuhan.

Pada periode pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024-2026, hubungan industrial akan dilaksanakan melalui sarana hubungan industrial yang terdiri dari :

- Pembinaan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan Organisasi Pengusaha;
- Meningkatkan pembinaan kepada Lembaga Kerjasama Bipartit;
- Kerjasama dengan Lembaga Kerjasama Tripartit;
- Sosialisasi dan pengesahan Peraturan Perusahaan;
- Sosialisasi dan pengesahan Perjanjian Kerja Bersama;
- Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
- Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan

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 Dinas Ketenagakerjaan. 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.

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

4.2. Sasaran

Sasaran strategis menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah.

Adapun sasaran pokok Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang tertuang dalam dokumen RPJP Tahun 2005-2025 adalah sebagai berikut: Terwujudnya kesempatan kerja yang luas **Terwujudnya kesempatan kerja yang luas dan Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja.**

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Pokok, Indikator Sasaran Pokok, Arah Kebijakan Pembangunan
Program Prioritas, Kegiatan Prioritas dan Target Kinerja Sasaran
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2024 – 2026

Jangka Panjang 2005-2025				Periode Tahun 2024-2026				
No	Tujuan	Sasaran Pokok	Indikator Sasaran Pokok	Program Prioritas	Kegiatan Prioritas	Target Kinerja Sasaran Tahun Ke		
						2024	2025	2026
1	Meningkatkan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Terwujudnya kesempatan kerja yang luas	Meningkatnya kesempatan Kerja dan berusaha	Penciptaan kesempatan Kerja Dalam Jumlah Besar	Pameran Bursa Kerja (Job Fair)	12 kegiatan	12 kegiatan	12 kegiatan
			Menurunnya tingkat pengangguran		Penempatan Tenaga Kerja	82,00%	83,00%	84,00%
		Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja	Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja	Pemantapan kompetensi, daya saing dan jiwa kewirusahaan tenaga kerja	Pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan	885 orang	935 orang	985 orang
					Pembinaan Sarana Hubungan Industrial	100 perusahaan	200 perusahaan	300 perusahaan
			Pengukuran produktivitas	100 perusahaan	200 perusahaan	300 perusahaan		



Berdasarkan tabel 4.1 tersebut untuk mencapai visi dan misi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang 2024 - 2026. Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024–2026 dilaksanakan dengan penetapan tujuan, sasaran, indikator sasaran dan target sebagai berikut :

1. Terwujudnya kesempatan kerja yang luas:

a. Terselenggaranya pameran bursa kerja:

Jumlah penyelenggaraan bursa kerja (Job Fair), dengan target kinerja sasaran pada tahun 2024 sejumlah 12 kegiatan, tahun 2025 sejumlah 12 kegiatan, tahun 2026 sejumlah 12 kegiatan.

b. Penempatan Kerja :

Prosentase tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan, dengan target kinerja sasaran pada tahun 2024 sejumlah 82,00 persen, tahun 2025 sejumlah 83,00 persen, tahun 2026 sejumlah 84,00 persen.

2. Meningkatkan kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja :

a. Pelatihan kerja berbasis kewirausahaan dan berbasis kompetensi:

Jumlah pencari kerja yang dilatih, dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 885 orang, tahun 2025 sejumlah 935 orang, tahun 2026 sejumlah 985 orang.

b. Terselenggaranya pembinaan sarana hubungan industrial

Jumlah pembinaan sarana hubungan industrial di perusahaan dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 100 perusahaan, tahun 2025 sejumlah 200 perusahaan, tahun 2026 sejumlah 300 perusahaan.

c. Terselenggaranya produktivitas tenaga kerja:

Tingkat pengukuran produktivitas tenaga kerja di perusahaan, dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 100 perusahaan, tahun 2025 sejumlah 200 perusahaan, tahun 2026 sejumlah 300 perusahaan.

Realisasi target sasaran kinerja yang pada masing-masing indikator sasaran dengan target kinerja sasaran sampai dengan akhir tahun Renstra (tahun 2026) direncanakan mencapai 100 persen.



4.3 *Cascading* Kinerja Perangkat Daerah

Dinas Kesehatan sesuai dengan Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021 tentang entang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, mempunyai membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Wali Kota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Dalam pelaksanaan kinerja, Dinas Ketenagakerjaan memiliki *cascading* yang digunakan untuk proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis IKU secara vertikal dari level tujuan yang menjadi *outcome* organisasi sampai level *output* yang menjadi keluaran dari subkegiatan. Berikut adalah *cascading* kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang :



Tabel 4.2
Cascading Kinerja Perangkat Daerah

No	Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Sasaran Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator
1	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA		
1.1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)		
1.1.1	<i>Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro</i>	<i>Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro</i>	<i>Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro</i>
1.1.2	<i>Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro</i>	<i>Terlaksananya Peningkatan Kapasitas SDM Kabupaten/ Kota dalam Penyusunan RTK Mikro</i>	<i>Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro</i>
2	PROGRAM PELATIHANKERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		
2.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi		
2.1.1	<i>Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</i>	<i>Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</i>	<i>Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n</i>
2.1.2	<i>Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta</i>	<i>Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan</i>	<i>Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan</i>



No	Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Sasaran Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator
	<i>Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja</i>	<i>Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja</i>	<i>Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n</i>
2.1.3	<i>Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota</i>	<i>Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota</i>	<i>Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja</i>
2.2	<i>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</i>		
2.2.1	<i>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</i>	<i>Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan</i>	<i>Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina</i>
2.3	<i>Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja</i>		
2.3.1	<i>Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi</i>	<i>Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi</i>	<i>Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi</i>
2.4	<i>Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</i>		
2.4.1	<i>Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil</i>	<i>Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil</i>	<i>Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas</i>
2.5	<i>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</i>		
2.5.1	<i>Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja</i>	<i>Terlaksananya Pengukuran Kompeten dan Produktivitas Tenaga Kerja</i>	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah</i>



No	Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Sasaran Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator
3	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		
3.1	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota		
3.1.1	<i>Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja</i>	<i>Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja</i>	<i>Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan</i>
3.1.2	<i>Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan</i>	<i>Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan</i>	<i>Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD</i>
3.1.3	<i>Perluasan Kesempatan Kerja</i>	<i>Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja</i>	<i>Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja</i>
3.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja		
3.2.1	<i>Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online</i>	<i>Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online</i>	<i>Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online</i>
3.2.2	<i>Job Fair / Bursa Kerja</i>	<i>Terlaksananya Job Fair / Bursa Kerja</i>	<i>Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair / Bursa Kerja</i>
3.3	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota		
3.3.1	<i>Peningkatan Pelindungan dan</i>	<i>Terlaksananya Peningkatan</i>	<i>Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi</i>



No	Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Sasaran Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator
	<i>Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)</i>	<i>Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI)</i>	<i>dan Ditingkatkan Kompetensinya</i>
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		
4.1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		
4.1.1	<i>Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan</i>	<i>Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online</i>	<i>Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online</i>
4.1.2	<i>Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan</i>	<i>Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan</i>	<i>Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama</i>
4.1.3	<i>Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan</i>	<i>Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/ PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan</i>	<i>Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/ PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan</i>
4.2	Pencegahan dan Penyelesaian		



No	Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Sasaran Program/Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator
	Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota		
4.2.1	<i>Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota</i>	<i>Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota</i>	<i>Jumlah Perselisihan yang Dicegah</i>
4.2.2	<i>Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota</i>	<i>Terselesainya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota</i>	<i>Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan</i>
4.2.3	<i>Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Non Afiliasi</i>	<i>Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Non Afiliasi</i>	<i>Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi</i>
4.3.4	<i>Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota</i>	<i>Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota</i>	<i>Jumlah LKS Tripartit yang Dibina</i>



BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan kebijakan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan adalah strategi dan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam RPJMD. Strategi dan kebijakan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan bagaimana cara SKPD mencapai tujuan, sasaran jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan, dan target kinerja hasil (outcome) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan. Strategi dan kebijakan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana Dinas Ketenagakerjaan mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

5.1 Strategi

Strategi pada dasarnya lebih bersifat grand design (agenda), sebagai suatu cara atau pola yang dirancang untuk merespon isu strategis yang dihadapi dan/atau untuk mencapai tujuan dan sasaran instansi. Dengan



kata lain, strategi merupakan suatu cara atau pola untuk mewujudkan tujuan atas misi yang ditetapkan.

Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang selain dirancang untuk merespon isu strategis juga dirancang dengan memperhatikan dan menyelaraskan dengan strategi pembangunan daerah sebagai suatu Strategi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) yaitu **Perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja dan berusaha serta peningkatan kualitas tenaga kerja.**

5.2 Arah Kebijakan

Arah Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program dan kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024 - 2026.

Untuk menjabarkan strategi yang telah ditetapkan sesuai dengan agenda Pemerintah Daerah, maka diperlukan arah kebijakan untuk dapat dijadikan pedoman bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dalam melaksanakan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan sebagai dasar untuk menetapkan program serta indikasi kegiatannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan. Adapun Arah Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang adalah **Memperluas bursa tenaga kerja dan wirausaha serta mengembangkan kelembagaan, pelatihan, serifikasi kompetensi, produktivitas, penempatan dan perlindungan tenaga kerja.**



Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2024 – 2026

Visi RPJPD	Kota Industri, Perdagangan Dan Jasa Yang Maju Dan Lestari Berlandaskan Akhlakul Karimah		
Misi 1 RPJPD	Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing		
Tujuan RPD	Meningkatkan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja		
Sasaran RPD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terwujudnya kesempatan kerja yang luas 2. Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja 		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terwujudnya kesempatan kerja yang luas 2. Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja 	Perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja dan berusaha serta peningkatan kualitas tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperluas bursa tenaga kerja dan wirausaha serta mengembangkan kelembagaan, pelatihan, serifikasi kompetensi, produktivitas, penempatan dan perlindungan tenaga kerja 2. Peningkatan kapasitas dan pelayanan lembaga ketenagakerjaan



Visi RPJPD	Kota Industri, Perdagangan Dan Jasa Yang Maju Dan Lestari Berlandaskan Akhlakul Karimah		
Misi 1 RPJPD	Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing		
Tujuan RPD	Meningkatkan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja		
Sasaran RPD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terwujudnya kesempatan kerja yang luas 2. Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja 		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Pembinaan, pendidikan dan pelatihan ketenagakerjaan 4. Fasilitasi kerjasama ketenagakerjaan dengan dunia usaha 5. Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Sumber : Rancangan Akhir RPD Kota Tangerang Tahun 2024-2026

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA KERANGKA PENDANAAN

6.1 Program dan Kegiatan

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagai wujud pengimplementasian strategi dan kebijakan, untuk mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Kegiatan adalah bagian dari program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengalihan sumber daya, baik yang berupa personil (SDM), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa. Pengertian bersifat indikatif dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 adalah bahwa informasi, baik tentang sumber daya yang diperlukan maupun keluaran dan dampak yang tercantum di dalam dokumen rencana (termasuk rumusan kegiatan) hanya merupakan indikasi yang hendak dicapai dan bersifat fleksibel.

Berdasarkan Program Prioritas Pembangunan Daerah dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) dengan Sasaran Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026, yaitu: *Meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha* maka program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan setiap tahun selama kurun waktu tahun 2024–2026 mencakup 5 (lima) Program dan 18 (delapan belas) kegiatan meliputi :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dengan indikasi kegiatan :

- a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
- c. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah;



- d. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - e. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - f. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - g. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - h. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- 2. Program Perencanaan Tenaga Kerja, dengan indikasi kegiatan :**
- a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
- 3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikasi kegiatan :**
- a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi;
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
 - c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
 - d. Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil.
- 4. Program Penempatan Tenaga Kerja, dengan indikasi kegiatan :**
- a. Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota;
 - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
 - c. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota;
- 5. Program Hubungan Industrial dengan indikasi 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.

Indikator kinerja daerah sebagai alat untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif, merupakan gambaran

yang mencerminkan capaian indikator kinerja program (outcome/hasil) dari kegiatan (output/keluaran).

6.2 Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Kerangka Pendanaan Indikatif

Rencana Program, Kegiatan dan indikator kinerja atau ukuran kinerja akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan dari suatu organisasi. Rencana program dan Indikator kinerja merupakan syarat penting untuk menetapkan rencana kinerja sebagai penjabaran dari rencana strategis kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2024-2026.

Mengacu pada gambaran data pelayanan Perangkat Daerah dan kajian isu strategis yang telah diuraikan sebelumnya, rencana program kegiatan untuk 3 (tiga) tahun kedepan dapat dilihat pada pada Tabel Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD yaitu pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam tiga tahun kedepan, sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD. Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang mengaju pada tujuan dan sasaran 3 (tiga) tahun mendatang pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Rencana Strategis yang memuat rencana dalam kurun waktu tiga tahun telah disusun sesuai dengan tahapannya dengan melibatkan semua pihak yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah memperhatikan permasalahan, faktor penghambat dan faktor pendorong dan juga memperhitungkan tantangan dan peluang untuk pengembangan dan peningkatan mutu pelayanan.

Berdasarkan indikasi rencana program, kegiatan prioritas dan



pendanaan yang telah ditetapkan, maka indikator kinerja program dan capaian kinerja program dan kerangka pendanaan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 adalah:



Tabel 6.1
Rencana Program Kegiatan dan Kerangka Pendanaan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2024–2026

TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKASI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
Meningkatnya Kesempatan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja			Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	80,94	82,00		83,00		84,00		83,95			
			<i>Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap dibagi Jumlah Pencari Kerja Terdaftar dikali seratus persen</i>											
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH				23.214.771.371		23.975.708.654		25.258.828.990		2.449.309.015		
			Tingkat ketersediaan pelayanan jasa pendukung administrasi perkantoran	100	100		100		100		100		Sekretariat Kota Tangerang	
			<i>Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja pembangunan perangkat</i>	9	9		9		9		9			



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
			daerah yang tersedia											
			Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja pembangunan perangkat daerah yang seharusnya tersedia	9	9		9		9		9			
			Tingkat Ketersediaan pelaporan dan keuangan perangkat daerah	100	100	14.966.886.959	100	15.715.231.307	100	16.500.992.873	100		Sekretariat	Kota Tangerang
			Jumlah dokumen pelaporan keuangan perangkat daerah yang tersedia	3	3		3		3		3			
			Jumlah dokumen pelaporan keuangan perangkat daerah yang seharusnya tersedia	3	3		3		3		3			
			Tingkat Ketersediaan Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat daerah	100	100		100		100		100		Sekretariat	Kota Tangerang
			Jumlah Dokumen/Laporan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang Disediakan	14	14		14		14		14			



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
			<i>Jumlah Dokumen/Laporan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang Seharusnya Tersedia</i>	14	14		14		14					
			Tingkat Ketersediaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	100	278.536.000	100	302.889.600	100	329.678.560	100		Sekretariat	Kota Tangerang
			<i>Jumlah Dokumen/Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang Disediakan</i>	12	12		12		12		12			
			<i>Jumlah Dokumen/Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang Seharusnya Tersedia</i>	12	12		12		12		12			
			Tingkat Ketersediaan Barang/Jasa Pendukung Penyelenggaraan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	450.000.000	100		100		100		Sekretariat	Kota Tangerang
			<i>Jumlah Barang/Jasa Pendukung Penyelenggaraan Administrasi Umum Aparatur Perangkat Daerah yang Disediakan</i>											



TUJUAN/ SASARA N	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDIS I AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KA T DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
			<i>Jumlah Barang/Jasa Pendukung Penyelenggaraan Administrasi Umum Aparatur Perangkat daerah yang Seharusnya Tersedia</i>											
			Tingkat Ketersediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	2.325.184.900	100	2.503.877.060	100	2.700.438.436	100		Sekretariat	Kota Tangerang
			<i>Jumlah Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang Disediakan</i>	12	12		12		12		12			
			<i>Jumlah Dokumen/Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang Seharusnya Tersedia</i>	12	12		12		12		12			
			Tingkat Ketersediaan Barang Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah	100	100	1.362.087.910	100	1.429.756.636	100	1.502.265.230	100		Sekretariat	Kota Tangerang
			<i>Jumlah Barang Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah yang Disediakan</i>											



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
			<i>Jumlah Barang Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah yang Seharusnya Tersedia</i>											
			Tingkat Ketersediaan Jasa Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah	100	100	3.832.075.602	100	4.023.954.052	100	4.225.453.891	100		Sekretariat Kota Tangerang	
			<i>Jumlah Jasa Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah yang Disediakan</i>	58	58		58		58		58			
			<i>Jumlah Jasa Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah yang Seharusnya Tersedia</i>	58	58		58		58		58			
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN			14.966.886.959,20		15.715.231.307,16		16.500.992.872,52	100	11.144.249.702	Sekretariat Kota Tangerang	
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	<i>Belanja Gaji dan Tunjangan ASN</i>	39	40	14.966.886.959,20	40	15.715.231.307,16	40	16.500.992.872,52	43	11.144.249.702		
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang tersedia			278.536.000		302.889.600		329.678.560	100	-	Sekretariat Kota Tangerang	



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	<i>Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut kelengkapannya</i>	0	40	12.000.000	40	13.200.000	40	14.520.000	0	-		
		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	<i>Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan</i>	0	15	35.000.000	15	38.500.000	15	42.350.000				
		Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	<i>Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan</i>	0	40	115.768.000	40	125.594.800	40	136.404.280				
		Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	<i>Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan</i>	0	40	115.768.000	40	125.594.800	40	136.404.280				
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah administrasi umum perangkat daerah yang tersedia			2.325.184.900		2.503.877.060		2.700.438.436	100	1.503.081.800	Sekretariat	Kota Tangerang
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	<i>Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan</i>	1	1	15.191.550	1	16.710.705	1	18.381.776	1	12.041.300		



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANGKAT DAERAH PENANGGULANG JAWAB	LOKASI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	538.263.300	1	538.263.300	1	538.263.300	1	159.748.400		
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1	1	49.675.200	1	54.642.720	1	60.106.992	1	76.617.700		
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	1	943.984.000	1	1.038.382.400	1	1.142.220.640	1	455.076.600		
		Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Pengandaan yang Disediakan	1	1	88.493.250	1	97.342.575	1	107.076.833	1	149.049.800		
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	12	12	2.775.600	12	3.053.160	12	3.358.476	0	-		
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	12	686.802.000	12	755.482.200	12	831.030.420	1	2.580.000		
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Tersedianya sarana dan prasarana aparatur daerah yang memadai			450.000.000		549.830.000		-	100	-	Sekretariat	Kota Tangerang



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKASI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	<i>Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan</i>	0	4	450.000.000					0	-		
		Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan Lapangan	<i>Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan</i>	0			14	354.830.000			0	-		
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	<i>Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan</i>	0			1	195.000.000			0	-		
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	<i>Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan</i>	0										
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	<i>Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan</i>	0										



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI		
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)				KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH	
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP			TARGET	RP
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah yang tersedia		3.832.075.602		4.023.954.052		4.225.453.891	100	3.510.758.360	Sekretariat	Kota Tangerang	
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	12	12	5.493.400	12	6.042.740	12	6.647.014	3	660.844.000		
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan</i>	12	12	820.600.000	12	861.630.000	12	904.711.500	12	2.847.219.360		
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan</i>	12	12	3.005.982.202	12	3.156.281.312	12	3.314.095.377	245	2.695.000		
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah pemeliharaan barang milik daerah yang tersedia		1.362.087.910		1.429.756.636		1.502.265.230	100	392.150.100	Sekretariat	Kota Tangerang	
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau	<i>Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya</i>	19	20	291.286.600	22	320.415.260	22	352.456.786	184	74.773.000		



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Kendaraan Dinas Jabatan												
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	<i>Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya</i>	9	10 80.615.810	10 84.646.601	10 88.878.931	5 unit mobil dan 14 unit motor	177.806.000					
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	<i>Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara</i>	184	184 186.125.500	184 195.431.775	184 205.203.364	6 unit mobil dan 3 unit motor	73.287.100					
		Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	<i>Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi</i>	5	5 504.060.000	5 529.263.000	5 555.726.150	4	66.284.000					
		Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	<i>Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi</i>	5	5 150.000.000	5 150.000.000	5 150.000.000	4	66.284.000					



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5	5	150.000.000	5	150.000.000	5	150.000.000	4	66.284.000		
		PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA										10.972.400		
			Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja	100	100	150.428.460	100	156.686.284	100	163.408.126	100	10.972.400	Bidang PKK dan PTK	Kota Tangerang
			Jumlah dokumen rencana tenaga kerja yang disusun	2	2		2		2		2	10.972.400		
			Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang direncanakan	2	2		2		2		2	10.972.400		
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Terlaksananya Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	1	2	150.428.460	2	156.686.284	2	163.408.126	2	10.972.400		
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1	1		0		1		1	7.436.400		



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Makro												
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah perusahaan yang mengikuti Peningkatan Kapasitas SDM Kabupaten/ Kota dalam Penyusunan RTK Mikro	0	30		30		30		1	3.536.000		
			Jumlah Perusahaan yang menyusun RTK Mikro	0	8		12		16		1	3.536.000		
		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA										2.572.328.900	Bidang Lattas	Kota Tangerang
			Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi	98,89	75,00	3.632.181.800	82,14	3.995.399.980	92,86	4.394.939.978	50,00			
			Jumlah Tenaga Kerja Yang Lulus Uji Sertifikat Kompetensi	178	210		230		260		180	349.780.400		
			Jumlah Tenaga Kerja Yang mengikuti uji sertifikasi kompetensi	180	280		280		280		360	2.203.184.500		
		Indikator pengganti	Jumlah Tenaga Kerja Yang Lulus Uji Sertifikat Kompetensi	178	210		230		260		360	2.203.184500		



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKASI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
			<i>Prosentase Peserta Pelatihan Kerja Yang Menyelesaikan Pelatihan</i>		99		99		99		360	2.153.184.500		
			<i>Jumlah peserta yang selesai mengikuti pelatihan kerja</i>		376		377		378		1	50.000.000		
			<i>Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan kerja</i>		380		380		380					
		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Terlaksananya Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi			2.704.232.900	3	2.974.656.190	3	3.272.121.809	80	19.364.000		
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	<i>Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun</i>	343	380	2.213.425.500	380	2.434.768.050	380	2.678.244.855	12	19.364.000		
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur	<i>Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun</i>	0	30	28.125.000	30	30.937.500	30	34.031.250	12	19.364.000		



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja												
		Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	<i>Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja</i>	0	32	462.682.400	32	508.950.640	32	559.845.704	12	19.364.000		
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		1	187.823.000	1	206.605.300	1	227.265.830	180	349.780.400		
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	<i>Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina</i>	49	5	187.823.000	5	206.605.300	5	227.265.830	180	349.780.400		
		Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Terlaksananya Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja		1,00	18.852.100	1	20.737.310	1	22.811.041	80,94	1.136.614.950		
		Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	<i>Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi</i>	30	5	18.852.100	5	20.737.310	5	22.811.041	12500			



TUJUAN/ SASARA N	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDIS I AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KA T DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Terlaksananya Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil		1	161.273.800	1	177.401.180	1	195.141.298	12500	1.026.149.950		
		Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas	500	100	161.273.800	100	177.401.180	100	195.141.298	42	108.447.200		
		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Terlaksananya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota		1	560.000.000	1	616.000.000	1	677.600.000	12	93.008.800		
		Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	400	280	560.000.000	280	616.000.000	280	677.600.000	12	93.008.800		
		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA								529.841.200		529.841.200		
			Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	117,65	98,84	2.034.745.900	98,5	2.145.524.845	99,2	2.261.157.322	63,78	529.841.200	Bidang HI dan Jamsos tek	Kota Tange rang
			Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	10965	12750		12800		13000		65			



TUJUAN/ SASARA N	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDIS I AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KA T DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
			<i>Jumlah tenaga kerja yang terdaftar</i>	12900	12900		13000		13100		102			
		Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	3	2	1.225.906.500	2	1.287.201.825	2	1.351.561.916	120	62.174.200		
		Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	<i>Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan</i>	6000	6750	337.657.700	6750	354.540.585	6750	372.267.614	2	21.674.200		
		Perluasan Kesempatan Kerja	<i>Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja</i>	1556	840	888.248.800	840	932.661.240	840	979.294.302	9	40.500.000		
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja				724.146.400		760.353.720		798.371.406	2	21.674.200		
		Job Fair /Bursa Kerja	<i>Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja</i>	6978	5000	724.146.400	5000	760.353.720	5000	798.371.406	9	40.500.000		
		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota				84.693.000		97.969.300		111.224.000	2	21.674.200		



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)		113	170	84.693.000	220	97.969.300	270	111.224.000	9	40.500.000		
		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL								529.841.200		529.841.200		
			Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	67,67	69,23	1.153.642.400	68,00	1.279.259.840	66,67	1.407.185.824	63,78	529.841.200	Bidang HI dan Jamsos tek	Kota Tange rang
			<i>Jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan</i>	90	90		85		80		65			
			<i>Jumlah pengaduan perselisihan hubungan industrial</i>	133	130		125		120		102			
			Prosentase Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	14,1414 1414	24,71		24,71		24,71		63,78	529.841.200	Bidang HI dan Jamsos tek	Kota Tange rang
			<i>Jumlah Perusahaan Yang Dibina</i>	210	367		367		367		65			



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKASI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
			<i>Jumlah Perusahaan</i>	1485	1485		1485		1485		102			
		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Pelaksanaan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	3	4	268.290.000	4	295.119.000	4	324.630.900	95	467.667.000		
		Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	<i>Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online</i>	120	130	180.540.000	130	198.594.000	130	218.453.400	2	127.021.000		
		Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	<i>Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama</i>	0	25	43.200.000	25	47.520.000	25	52.272.000	1			



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	<i>Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan</i>	9	9	44.550.000	9	49.005.000	9	53.905.500	95	4.926.000		
		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	Pelaksanaan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	3	5	885.352.400	5	984.140.840	5	1.082.554.924	95	467.667.000		
		Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Be	<i>Jumlah Perselisihan yang Dicegah</i>	0	95	257.128.400	95	282.841.240	95	311.125.364	2	127.021.000		



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKA SI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		rdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/K ota												
		Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Be rdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/K ota	<i>Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan</i>	90	95	62.820.000	95	69.102.000	95	76.012.200	1			
		Penyelengga raan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat	<i>Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi</i>	0	12	41.892.000	12	46.081.200	12	50.689.320	95	4.926.000		



TUJUAN/ SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	KONDISI AWAL TAHUN 2022	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN								UNIT PERANG KAT DAERAH PENANG GU NG JAWAB	LOKASI
					TAHUN - 1 (2024)		TAHUN - 2 (2025)		TAHUN - 3 (Tahun 2026)		KONDISI PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH			
					TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP		
		Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi												
		Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	<i>Jumlah LKS Tripartit yang Dibina</i>	0	1	434.532.000	1	488.238.400	1	537.062.240	1			
		Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	<i>Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja</i>	0	60	88.980.000	60	97.878.000	60	107.665.800	95	4.926.000		



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN

7.1. Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024-2026

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja, maka setiap Perangkat Daerah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) atau disebut juga sebagai Indikator Kinerja Kunci (Key Performances Indikator) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari upaya membangun sistem manajemen pemerintahan yang transparan, partisipatif, akuntabel dan berorientasi pada hasil, peningkatan kesejahteraan masyarakat, kualitas pelayanan public dan daya saing daerah.

Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berlandaskan kepada tujuan dan sasaran yang tercantum di dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD). Indikator kinerja yang tercantum di dalam RPD telah memperjelas kinerja yang akan dicapai oleh Dinas Kesehatan Kota Tangerang. Penetapan indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah dilakukan identifikasi sesuai dengan lingkup bidang pelayanan terkait dengan memperhatikan tugas dan fungsi yang mampu mendukung pencapaian tujuan dan sasaran di RPD.

Berikut merupakan Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerajaan Kota Tangerang 2024-2026:.



Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024 – 2026

No	Aspek/Fokus/Bidang/Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Kondisi Awal	Target Capaian			Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPD
				2024	2025	2026	
1	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	Persen	80,94	82,00	83,00	84,00	84,00

Rumusan Indikator =

Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja dibagi **Jumlah Pencari Kerja Terdaftar** dikali **100%**

Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja = \sum Penempatan Job Fair + Pemagangan + Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) + Pekerja Migran Indonesia + Bursa Kerja Khusus (BKK) + Kerjasama Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), Jumlah Pencari Kerja Yang Dihapus



Berdasarkan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan indikasi kegiatan Dinas Ketenagakerjaan yang telah ditetapkan maka rumusan target indikator kinerja sebagai suatu landasan tindak lanjut untuk merespon tujuan dan sasaran serta prospek pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada 2024-2026.

Adapun target indikator kinerja Pemerintah Daerah dalam bidang ketenagakerjaan yaitu **Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)**

7.2 Indikator Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 3 (tiga) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kota Tangerang 2024-2026. Dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD maka indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang mengacu pada Misi yang tertuang dalam RPJP 2005-2025 yaitu :

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing
2. Mewujudkan Perekonomian yang Maju dan Berdaya Saing
3. Mewujudkan Lingkungan Hidup yang Asri dan Lestari
4. Mewujudkan Pelayanan Prasarana, Sarana dan Fasilitas Kota yang Memadai dan Berdaya Saing
5. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik dan Bersih

Berdasarkan pada 5 (lima) Misi tersebut, maka misi yang harus diusung dalam pelaksanaan Tugas Pokok pada periode Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024–2026 adalah tercantum dalam Misi ke-2, yaitu : **Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing.**

Misi Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing adalah pembangunan yang diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia yang sehat jasmani, rohani dan



sosial, memiliki tingkat pendidikan dan kompetensi yang tinggi, memiliki daya saing, berakhlak mulia, dan menjunjung tinggi nilai-nilai luhur agama dan budaya.

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2024–2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Definisi Operasional	Penanggung Jawab
1	Mewujudkan kesempatan kerja yang luas	Terselenggaranya informasi pasar kerja	Pameran Bursa Kerja (Job Fair)	Suatu nilai yang menggambarkan kondisi penyelenggaraan informasi pasar kerja sehingga didapatkan gambaran jumlah lowongan kerja yang tersedia, jumlah pencari kerja dan jumlah pencari kerja yang ditempatkan, serta terciptanya kerjasama dengan stakeholder terkait dalam meningkatkan perluasan kesempatan kerja	Kepala Dinas
		Meningkatnya Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Kerja	Kerjasama dengan stakeholder terkait		
2	Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja	Terselenggaranya pelatihan kerja	Pelatihan Berbasis Kompetensi	Penyelenggaraan kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan daya saing tenaga kerja	Kepala Dinas
			Pelatihan Berbasis Kewirausahaan	Penyelenggaraan kegiatan pelatihan kerja berbasis kewirausahaan yang dilaksanakan dalam rangka menumbuhkan minat dan jiwa entrepreneurship untuk menjadi wirausaha baru	
		Terselenggaranya produktivitas tenaga kerja	Pembinaan Produktivitas bagi perusahaan kecil	Penyelenggaraan kegiatan pembinaan produktivitas bagi perusahaan kecil yang berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja	
		Terselenggaranya pembinaan sarana	Pembinaan sarana hubungan industrial	Penyelenggaraan kegiatan pembinaan sarana hubungan industrial bagi	



No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Definisi Operasional	Penanggung Jawab
		hubunga industrial		perusahaan dan stakeholder terkait untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial	



Berdasarkan table 7.2 Indikator Kinerja Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 sebagai berikut :

1. Indikator Kinerja Sasaran :

- Pameran Bursa Kerja (Job Fair)

Definisi Operasional :

- Suatu nilai yang menggambarkan kondisi penyelenggaraan informasi pasar kerja sehingga didapatkan gambaran jumlah lowongan kerja yang tersedia, jumlah pencari kerja dan jumlah pencari kerja yang ditempatkan.

Penanggung Jawab :

- Kepala Dinas

2. Indikator Kinerja Sasaran:

- Pelatihan Berbasis Kompetensi

Definisi Operasional :

- Penyelenggaraan kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan daya saing tenaga kerja

Penanggung Jawab :

- Kepala Dinas

3. Indikator Kinerja Sasaran:

- Pelatihan Berbasis Kewirausahaan

Definisi Operasional :

- Penyelenggaraan kegiatan pelatihan kerja berbasis kewirausahaan yang dilaksanakan dalam rangka menumbuhkan minat dan jiwa entrepreneurship untuk menjadi wirausaha baru.

Penanggung Jawab :

- Kepala Dinas

4. Indikator Kinerja Sasaran:

- Pembinaan Produktivitas bagi perusahaan kecil

Definisi Operasional :

- Penyelenggaraan kegiatan pembinaan produktivitas bagi perusahaan kecil yang berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja.



Penanggung Jawab :

- Kepala Dinas

5. Indikator Kinerja Sasaran:

- Pembinaan sarana hubungan industrial

Definisi Operasional :

- Penyelenggaraan kegiatan pembinaan sarana hubungan industrial bagi perusahaan dan stakeholder terkait untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Penanggung Jawab :

- Kepala Dinas

Adapun target kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 sebagai berikut :



Tabel 7.3
Target Berdasarkan Indikator Kinerja Sasaran
Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang
Tahun 2024-2026

Jangka Panjang 2005-2025				Periode Tahun 2024-2026				
No	Tujuan	Sasaran Pokok	Indikator Sasaran Pokok	Program Prioritas	Kegiatan Prioritas	Target Kinerja Sasaran Tahun Ke		
						2024	2025	2026
1	Meningkatkan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Terwujudnya kesempatan kerja yang luas	Meningkatnya kesempatan Kerja dan berusaha	Penciptaan kesempatan Kerja Dalam Jumlah Besar	Pameran Bursa Kerja (Job Fair)	12 kegiatan	12 kegiatan	12 kegiatan
			Menurunnya tingkat pengangguran		Penempatan Tenaga Kerja	82,00%	83,00%	84,00%
		Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja	Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja	Pemantapan kompetensi, daya saing dan jiwa kewirusahaan tenaga kerja	Pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan	885 orang	935 orang	985 orang
					Pembinaan Sarana Hubungan Industrial	100 perusahaan	200 perusahaan	300 perusahaan
			Pengukuran produktivitas	100 perusahaan	200 perusahaan	300 perusahaan		



Berdasarkan tabel 7.3 tersebut untuk mencapai visi dan misi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024-2026, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2023 – 2026 dilaksanakan dengan penetapan tujuan, sasaran, indikator sasaran dan target sebagai berikut :

1. Mewujudkan kesempatan kerja yang luas,
 - a. Sasaran 1: Terselenggaranya informasi pasar kerja, indicator Pameran Bursa Kerja (Job Fair), dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 12 kegiatan, tahun 2025 sejumlah 12 kegiatan, tahun 2026 sejumlah 12 kegiatan.
 - b. Sasaran 2 : Meningkatnya kesempatan kerja, dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 12.000 orang tahun 2025 sejumlah 12.000 orang tahun 2026 sejumlah 12.000 orang.
2. Meningkatnya kualitas dan daya saing produktivitas tenaga kerja.
 - a. Sasaran 1: Terselenggaranya pelatihan kerja, indicator 1 Pelatihan Berbasis Kompetensi, dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 360 orang, tahun 2025 sejumlah 360 orang, tahun 2026 sejumlah 360 orang, indicator 2 Pelatihan Berbasis Kewirausahaan dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 1.000 orang tahun 2025 sejumlah 1.000 orang, tahun 2026 sejumlah 1.000 orang.
 - b. Sasaran 2 : Terselenggaranya produktivitas tenaga kerja, indicator Pembinaan Produktivitas bagi perusahaan kecil dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 100 perusahaan tahun 2025 sejumlah 100 perusahaan, tahun 2026 sejumlah 100 perusahaan.
 - c. Sasaran 3 : Terselenggaranya pembinaan sarana hubungan industrial, indicator Pembinaan sarana hubungan industrial dengan target sasaran kinerja pada tahun 2024 sejumlah 100



perusahaan tahun 2025 sejumlah 100 perusahaan, tahun 2026 sejumlah 100 perusahaan.



BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 merupakan dokumen perencanaan strategis jangka menengah (tiga tahunan) yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan indikasi kegiatan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024- 2026.

Pada periode tahun 2024-2026, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang menggambarkan prioritas penanganan yang perlu dijadikan agenda utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, maka penentuan isu – isu strategis Misi ke-1, yaitu : Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing.

Selanjutnya, dalam rangka menjembatani pencapaian Visi dan Misi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024-2026 sebagai upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan isu strategis tersebut, untuk mencapai Misi Kota Tangerang, Misi ke-1, yaitu : Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak Mulia, Maju dan Berdaya Saing. Maka tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan pada Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 ditetapkan 2 (dua) Tujuan dan 4 (empat) Sasaran yang akan ditempuh melalui 2 (dua) Strategi yang dijabarkan dalam 4 (empat) Arah Kebijakan, 5 (program) Program serta 40 (empat puluh) Indikasi Kegiatan.

Dengan demikian, telah terbangun suatu koridor yang akan memberikan arahan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang selama periode 2024-2026.



Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu diperhatikan kaidah pelaksanaan berikut ini:

1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berkewajiban untuk mengimplementasikan pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang 2024-2024.
2. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan 2024-2024 menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan setiap tahunnya dalam periode tersebut, dengan memperhatikan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Tangerang untuk tahun yang sama.
3. Penguatan peran stakeholder perlu dilakukan untuk mendukung pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan 2024-2026 dan Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan. Penguatan peran stakeholder ini antara lain dapat dilakukan melalui proses sosialisasi, baik kepada masyarakat luas maupun perusahaan-perusahaan, serta seluruh komponen aparat di lingkungan pemerintah Kota Tangerang.
4. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan 2024-2026 ini juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan perlu dilakukan agar pelaksanaan Renstra Dinas Ketenagakerjaan ini dapat berjalan efektif.

Pada akhirnya diharapkan melalui keberadaan dan fungsi Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2023-2026 ini penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dapat berlangsung secara efektif, efisien dan optimal. Sehingga terwujudnya suatu kondisi yang dicita - citakan yakni untuk



mewujudkan penurunan angka pengangguran atau Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), peningkatan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam rangka mencapai visi Kota Tangerang yaitu : “Kota Industri, Perdagangan Dan Jasa Yang Maju Dan Lestari Berlandaskan Akhlakul Karimah”.

Tangerang, Maret 2023

Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Tangerang



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