



# RENSTRA

## DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANGERANG

TAHUN

**2025-2029**

Jalan Perintis Kemerdekaan II No.1,  
Cikokol, Babakan, Tangerang,  
RT.007/RW.003, Babakan, Kec.  
Tangerang, Kota Tangerang, Banten  
15111



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah menyelesaikan penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029. Dokumen ini merupakan perencanaan strategis jangka menengah yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, serta sebagai instrumen penting dalam mewujudkan keterpaduan arah kebijakan pembangunan daerah Kota Tangerang.

Penyusunan dokumen ini didasarkan pada sejumlah peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum dan acuan utama, antara lain: 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; serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008. Di samping itu, Renstra ini juga disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, serta Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.

Secara khusus, penyusunan Renstra ini selaras dengan arah pembangunan jangka panjang dan menengah Kota Tangerang, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Tangerang Tahun 2025–2045, serta mengacu pada RPJPD Kota Tangerang Tahun 2005–2025 dan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024–2026. Penyusunan Renstra ini juga memperhatikan Rancangan Awal RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025–2029 sebagai dokumen transisi menuju perencanaan pembangunan jangka menengah yang baru. Selanjutnya, dokumen ini juga menjadi acuan utama dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (Renja) Dinas Ketenagakerjaan selama periode 2025–2029.

Sebelumnya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang telah menyusun dokumen Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024–2026 sebagaimana menyelaraskan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024–2026. Namun, dengan dikeluarkannya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029, maka Renstra Dinas Ketenagakerjaan mengalami perubahan.

Untuk memastikan implementasi Renstra ini berjalan secara efektif dan terarah, diperlukan koordinasi yang solid serta dukungan aktif dari berbagai instansi terkait dan pemangku kepentingan. Sinergi tersebut menjadi prasyarat penting agar seluruh program

yang dirancang dapat direalisasikan secara optimal dan memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota Tangerang.

Dengan demikian, besar harapan kami agar dokumen Renstra ini dapat berfungsi sebagai pedoman strategis yang aplikatif, serta mampu mendorong tercapainya tujuan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan arah kebijakan daerah.

Tangerang, September 2025

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA TANGERANG



DR. HJ. HENDRA GUNAWAN, S.SOS., MM

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Dasar Hukum.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan.....	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	8
2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah .....	8
2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah .....	8
2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	14
2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	17
2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan .....	20
2.1.5. Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan Ketenagakerjaan .....	32
2.1.6. Dukungan BUMD dalam Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah.....	36
2.1.7. Kerjasama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah.....	38
2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	43
2.2.1. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah .....	43
2.2.2. Isu Strategis.....	48
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	59
3.1. Tujuan dan Sasaran Renstra PD Kota Tangerang Tahun 2025-2029 .....	59
3.2. Sasaran Renstra PD Kota Tangerang Tahun 2025-2029 .....	60
3.3. Strategi PD dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029 .....	64
3.4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029 .....	70
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	72
4.1. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Merupakan Hasil Cascading dari Tujuan, Sasaran, Outcome dan Output.....	72
4.2. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Mengacu pada Nomenklatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri.....	73
4.3. Program Kegiatan dan Sub-kegiatan Renstra Perangkat Daerah .....	82

4.4. Rencana Program Kegiatan dan Sub-kegiatan dan Kerangka Pendanaan .....	88
4.5. Program Prioritas Daerah.....	96
4.6. Sub-kegiatan Prioritas dalam Mendukung Prioritas Pembangunan Daerah.....	96
4.7. Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah .....	100
4.8. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah .....	104
 BAB V PENUTUP.....	 108

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Jabatan, Pendidikan Terakhir, Golongan/Pangkat, Esselon dan Diklat yang telah diikuti .....	14
Tabel 2. 2	Daftar Non ASN .....	15
Tabel 2. 3	Daftar Aset Dinas Ketenagakerjaan .....	15
Tabel 2. 4	Pencapaian Pelayanan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2024-2026 .....	18
Tabel 2. 5	Jumlah Pengangguran Terbuka Kota Tangerang Tahun 2020-2024.....	45
Tabel 2. 6	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Tangerang Menurut Jenis Kelamin Tahun 2020 - 2024.....	48
Tabel 2. 7	Perumusan Isu Strategis Pembangunan Jangka Menengah Daerah .....	48
Tabel 2. 8	Perumusan Isu Strategis Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang .....	50
Tabel 3. 1	Rumusan Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan .....	61
Tabel 3. 2	Penetapan Renstra Dinas Ketenagakerjaan .....	62
Tabel 3. 3	Arah Kebijakan RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025-2029 .....	64
Tabel 3. 4	Arah Kebijakan RPJMD dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029 .....	70
Tabel 4. 1	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan yang Mengacu pada Permendagri Nomor 1317 Tahun 2024.....	74
Tabel 4. 2	Rumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029 .....	83
Tabel 4. 3	Rencana Program/Kegiatan/Sub-Kegiatan dan Pendanaan .....	89
Tabel 4. 4	Daftar Sub-Kegiatan Prioritas yang Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.....	98
Tabel 4. 5	Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029.....	101
Tabel 4. 6	Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029.....	105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Bagan Alur Penyusunan Renstra SKPD Kabupaten/Kota .....	3
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.....	9
Gambar 2. 3 Pengangguran Terbuka.....	46
Gambar 2. 4 Tingkat Pengangguran Terbuka .....	47
Gambar 2. 5 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Tangerang Tahun 2020-2024 .....	47
Gambar 3. 1 Konsep Renstra Perangkat Daerah.....	60
Gambar 3. 2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD .....	60
Gambar 4. 1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah.....	72
Gambar 4. 2 Cascading Dinas Ketenagakerjaan .....	73
Gambar 4. 3 Program 3G .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perencanaan pembangunan merupakan instrumen kebijakan publik yang dirancang secara sistematis guna mengarahkan pemanfaatan sumber daya dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional maupun daerah. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah, perencanaan pembangunan memiliki dasar hukum yang kuat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015. Ketentuan ini dipertegas melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 yang mengatur tata cara perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah, termasuk penyusunan rencana strategis perangkat daerah.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029 dilatarbelakangi oleh dinamika kebijakan nasional dan regional, khususnya pasca-ditetapkannya Pemilihan Kepala Daerah serentak secara nasional pada tahun 2024 sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016. Untuk menyesuaikan arah kebijakan pembangunan, pemerintah pusat melalui Surat Edaran Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri PPN/Bappenas Nomor 050/3499/SJ dan Nomor 3 Tahun 2021 menginstruksikan penyelarasan antara Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024, termasuk harmonisasi indikator makro dan program prioritas.

Sehubungan dengan berakhirnya masa jabatan sejumlah kepala daerah pada tahun 2022, Kementerian Dalam Negeri menerbitkan Instruksi Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah, yang mengharuskan pemerintah daerah menyusun Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2023–2026 sebagai pedoman bagi pejabat kepala daerah hingga kepala daerah definitif hasil pilkada serentak dilantik dan menetapkan RPJMD baru. Berdasarkan ketentuan tersebut, seluruh perangkat daerah termasuk Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang diwajibkan menyusun Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024–2026.

Namun demikian, dengan terbitnya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029, maka dilakukan penyesuaian terhadap dokumen perencanaan sebelumnya. Penyesuaian ini penting dilakukan agar dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan tetap selaras dengan arah pembangunan jangka menengah baru dan menjadi bagian integral dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029 merupakan bagian dari sistem perencanaan pembangunan daerah yang dilaksanakan secara terintegrasi dan berkesinambungan. Secara substantif, penyusunan

Renstra ini berpedoman pada sejumlah regulasi nasional, antara lain 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, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008. Selain itu, proses penyusunan Renstra juga mengacu pada ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, serta Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.

Di tingkat daerah, Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029 disusun selaras dengan dokumen perencanaan jangka panjang dan menengah Kota Tangerang, yaitu Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Tangerang Tahun 2025–2045, serta tetap memperhatikan kesinambungan dengan RPJPD Kota Tangerang Tahun 2005–2025 dan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Tangerang Tahun 2024–2026 sebagai dokumen transisi. Renstra ini juga menjadi acuan utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang selama periode 2025–2029.

Sejalan dengan amanat peraturan perundang-undangan di atas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebagai unsur Perangkat Daerah memiliki kewajiban untuk menyusun Renstra sebagai dasar penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai tugas dan fungsi yang diemban. Hal ini telah diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016, Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah, dan Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, dan perubahannya. Selanjutnya Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 32 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 133 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan.

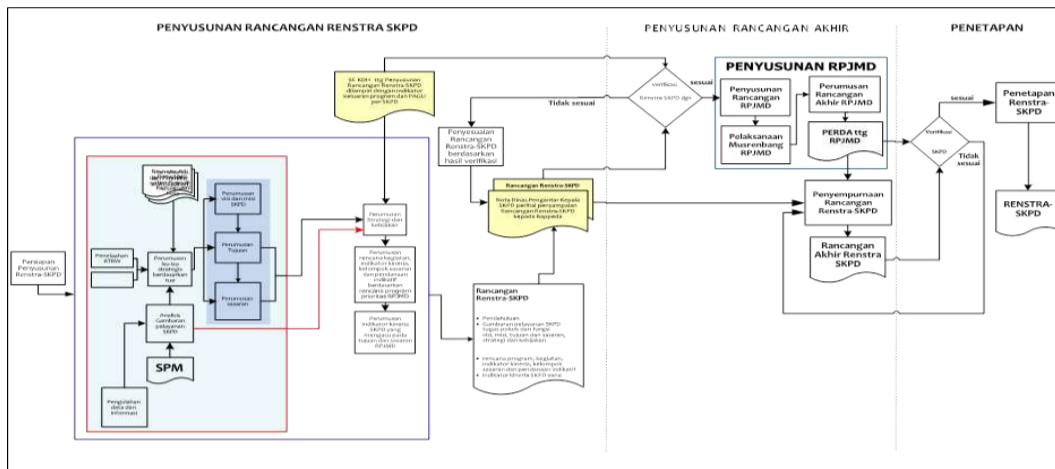
Dinas Ketenagakerjaan sebagai unsur pelaksana otonomi daerah memiliki tanggung jawab strategis dalam pengelolaan urusan ketenagakerjaan, termasuk perencanaan, pembinaan, dan pengawasan tenaga kerja serta peningkatan kualitas dan produktivitas SDM. Oleh karena itu, penyusunan Renstra Tahun 2025–2029 menjadi langkah penting untuk memastikan keberlanjutan program dan kegiatan yang sejalan dengan visi pembangunan Kota Tangerang.

Melalui dokumen ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang menetapkan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, serta indikasi program dan kegiatan selama lima tahun ke depan. Dokumen Renstra ini juga menjadi rujukan utama dalam penyusunan Rencana Kerja

(Renja) tahunan, serta menjadi alat kendali dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara berkala.

Dengan tersusunnya Renstra ini, diharapkan penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan di Kota Tangerang dapat berjalan lebih terarah, terukur, dan akuntabel, sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Rangkaian proses penyusunan hingga penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra SKPD) tersaji secara sistematis dalam bagan alir pada Gambar 1.1.



**Gambar 1. 1**  
**Bagan Alur Penyusunan Renstra SKPD Kabupaten/Kota**

## 1.2. Dasar Hukum

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029 didasarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem, mekanisme, proses, dan prosedur penyusunan Renstra SKPD, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4010);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara RI 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 RI Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6322);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6323);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 (Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6542);
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 80);
10. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara RI Tahun 2017 Nomor 136);
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020–2024 (Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 10);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah (Berita Negara RI Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Reviu atas RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah (Berita Negara RI Tahun 2018 Nomor 461);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara RI Tahun 2019 Nomor 1114);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara RI Tahun 2019 Nomor 1447);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara RI Tahun 2021 Nomor 1419);
17. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/5889 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. 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;
19. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan;
20. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
21. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2015;
22. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 1 Tahun 2013 tentang RPJPD Kota Tangerang Tahun 2005–2025;

23. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
24. Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan;
25. Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 32 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 133 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan;
26. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tangerang Tahun 2025-2045.
27. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tangerang Tahun 2025-2029.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan dan penetapan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029 dimaksudkan untuk memberikan arah strategis penyelenggaraan pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang. Dokumen ini disusun sebagai pengganti Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024–2026 yang telah mengalami perubahan, sekaligus sebagai bentuk penyesuaian terhadap dinamika kebijakan nasional dan regional pasca-Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2024. Renstra ini menjadi instrumen penting guna memastikan kesinambungan perencanaan pembangunan daerah, sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.

Adapun tujuan dari penyusunan Dokumen Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029 adalah sebagai berikut:

1. Menjaga kesinambungan perencanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Kota Tangerang, agar program dan kegiatan yang telah dirancang sebelumnya dapat dilanjutkan dan dikembangkan secara konsisten.
2. Menetapkan tujuan, sasaran, indikator kinerja, strategi, dan arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan untuk jangka waktu lima (5) tahun ke depan, guna memastikan bahwa pelaksanaan pembangunan berjalan terarah, terukur, dan sesuai dengan prioritas daerah.
3. Menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, sehingga setiap tahapan pelaksanaan pembangunan dapat dirancang berdasarkan kerangka strategis yang telah ditetapkan.
4. Menjamin konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, sehingga proses pembangunan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel.
5. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi perencanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, baik secara horizontal antarperangkat daerah maupun secara

vertikal dengan pemerintah pusat, dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dan daerah.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah (PD) Tahun 2025–2029 disusun secara terstruktur untuk menggambarkan arah kebijakan, program, dan kegiatan strategis yang akan dilaksanakan selama periode lima tahun. Renstra ini terdiri atas sekurang-kurangnya lima bab utama, yaitu:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

1. Latar belakang
2. Dasar hukum
3. Maksud dan tujuan
4. Sistematika penulisan.

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah:
  - a. Tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah
  - b. Sumber daya Perangkat Daerah
  - c. Kinerja pelayanan Perangkat Daerah
  - d. Kelompok sasaran layanan
  - e. Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan
  - f. Dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah
  - g. Kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab Perangkat Daerah
2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah:
  - a. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah
  - b. Isu strategis.

##### **BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

1. Tujuan Renstra PD Kota Tangerang Tahun 2025-2029
2. Sasaran Renstra PD Kota Tangerang Tahun 2025-2029
3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029
4. Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

##### **BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

1. Uraian Program
2. Uraian Kegiatan
3. Uraian Sub kegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif

4. Uraian Sub kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah
5. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra PD tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah
6. Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

## BAB V PENUTUP

Bab ini memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

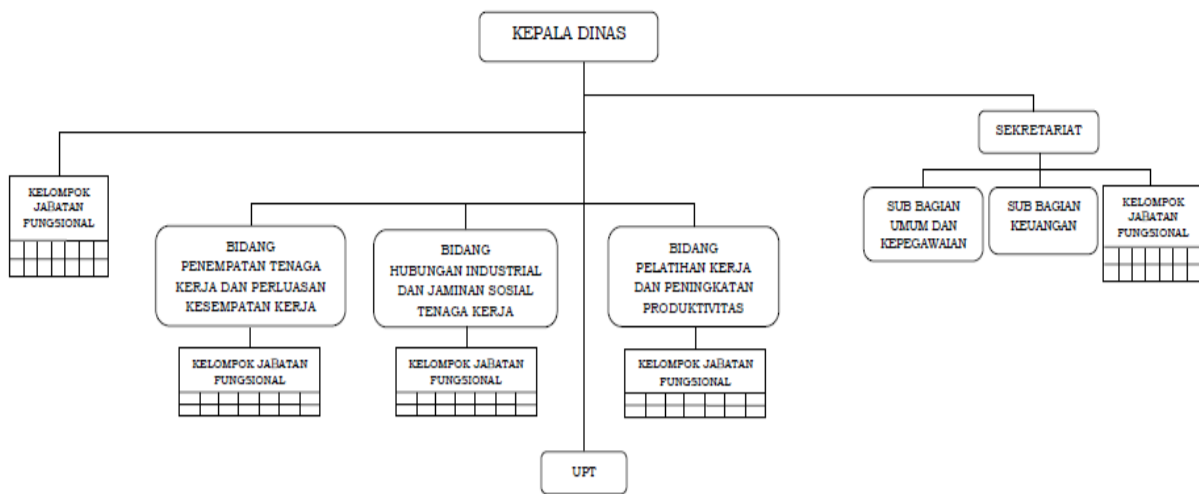
#### **2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

Gambaran pelayanan Perangkat Daerah Disnaker Kota Tangerang merupakan fondasi penting dalam penyusunan rencana strategis ini. Bagian ini akan menjabarkan secara komprehensif mengenai tugas, fungsi, dan struktur organisasi Disnaker, sumber daya yang dimiliki, kinerja pelayanan yang telah dicapai, kelompok sasaran yang dilayani, mitra kerja dalam memberikan layanan, dukungan dari BUMD, serta kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab Disnaker. Pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek ini akan memberikan landasan yang kuat untuk mengidentifikasi permasalahan dan isu strategis yang dihadapi, serta merumuskan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan Disnaker Kota Tangerang dalam lima tahun mendatang.

##### **2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah**

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tangerang. Ketentuan mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang diatur dalam Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021. Selanjutnya, peraturan tersebut mengalami perubahan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 32 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Nomor 133 Tahun 2021. Adapun susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang diatur lebih lanjut dalam Pasal 2 Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 133 Tahun 2021 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Nomor 32 Tahun 2023, adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahkan:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas
6. UPT
7. Kelompok Jabatan Fungsional



**Gambar 2. 2**  
**Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang**

Selanjutnya berdasarkan Pasal 3, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Wali Kota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas mempunyai fungsi:

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

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

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

#### **A. Sekretariat**

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

1. Penatausahaan urusan umum
2. Penatausahaan urusan kepegawaian
3. Penatausahaan urusan keuangan
4. Pengoordinasian dalam penyusunan perencanaan Dinas
5. Pengoordinasian dalam pembangunan dan pengembangan e-government
6. Pengoordinasian 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 atas :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Sub Bagian Keuangan
3. Kelompok Jabatan Fungsional

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Sekretariat di bidang administrasi umum dan administrasi kepegawaian. Uraian tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud adalah:

1. Melakukan penyusunan program dan rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
2. Melakukan pengelolaan urusan surat-menyurat/tata naskah Dinas
3. Melakukan pengelolaan urusan rumah tangga, perpustakaan, kearsipan, keprotokolan, dan kehumasan Dinas
4. Melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai Dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
5. Melakukan pelayanan administrasi kepegawaian Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Melakukan fasilitasi penilaian prestasi kerja pegawai Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
7. Melakukan fasilitasi pemrosesan penetapan angka kredit jabatan fungsional di lingkungan Dinas
8. Melakukan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Dinas
9. Melaksanakan pengamanan dan pemeliharaan barang milik daerah yang dalam penguasaan Perangkat Daerah
10. Melakukan fasilitasi dalam pembangunan dan pengembangan e-government
11. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
12. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

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 Dinas di bidang administrasi keuangan. Uraian tugas Sub Bagian Keuangan sebagaimana dimaksud adalah:

1. Melakukan penyusunan program dan rencana kegiatan Sub Bagian Keuangan
2. Melakukan pembinaan penatausahaan keuangan Dinas
3. Melakukan penatausahaan anggaran Dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Melakukan pengelolaan kas Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
5. Melakukan pelayanan lainnya di bidang keuangan Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

6. Menyimpan bukti-bukti transaksi keuangan sebagai bahan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan Dinas
7. Melakukan penyusunan laporan keuangan Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
8. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Sub Bagian Keuangan
9. 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 sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja memiliki fungsi:

1. Penyelenggaraan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja
2. Penyelenggaraan pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja
3. Penyelenggaraan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja
4. Penyelenggaraan verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
5. Penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat
6. Penyelenggaraan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat
7. Pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI
8. Penyelenggaraan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat
9. Penyelenggaraan pembinaan keberadaan tenaga kerja asing di Daerah
10. Pengoordinasian penyelenggaraan Tenaga Kerja Luar Negeri pra dan purna penempatan
11. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan
12. 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

sebagaimana dimaksud, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan persyaratan kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja
2. Penyelenggaraan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan, fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Tripartit
3. Penyelenggaraan upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial
4. Penyelenggaraan pengusulan rancangan penetapan Upah Minimum Kota dan sektoral
5. Penyelenggaraan pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
6. Penyelenggaraan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan
7. Penyelenggaraan pembinaan, evaluasi dan fasilitasi/mediasi terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan syarat-syarat kerja
8. Melakukan pendaftaran alur proses, pendaftaran pemborongan pekerjaan, pendaftaran penyedia jasa pekerja/buruh
9. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan
10. 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 Kerja terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

#### **D. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas**

Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas Dinas di bidang kelembagaan dan pengawasan koperasi, pengembangan, penguatan dan perlindungan koperasi serta peningkatan kualitas SDM koperasi. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai fungsi:

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

7. Penyelenggaraan koordinasi pengukuran dan analisis produktivitas tingkat kota
8. Penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri terhadap lembaga pelatihan kerja
9. Penyelenggaraan koordinasi pemantauan tingkat produktifitas
10. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan
11. 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 terdiri dari berbagai jenis jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya yang pengangkatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Jumlah Kelompok Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan yang didasari atas analisis jabatan dan beban kerja.
4. Tugas, jenis, dan jenjang Kelompok Jabatan Fungsional 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 Subkoordinator merupakan jabatan fungsional hasil penyetaraan atau bukan hasil penyetaraan dari jabatan administrasi.
2. Koordinator dan/atau Subkoordinator 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 Subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional ditetapkan oleh Wali Kota.

### 2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor krusial dalam mendukung pengelolaan suatu organisasi atau lembaga agar dapat beroperasi secara optimal. Kinerja suatu organisasi, baik buruknya, sangat ditentukan oleh pelaksanaan tugas dan fungsi yang dijalankan oleh masing-masing unit kerja. Sebagai salah satu perangkat daerah di Kota Tangerang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang didukung oleh sejumlah aparatur yang bertugas sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Ketentuan ini telah mengalami beberapa perubahan, yaitu melalui Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016, serta perubahan lebih lanjut sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016. Perubahan-perubahan tersebut dilakukan dalam rangka penyesuaian struktur organisasi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Per Desember 2024, jumlah pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan tercatat sebanyak 95 orang, yang terdiri atas 38 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 56 orang Non-ASN. Komposisi dan karakteristik pegawai berdasarkan jabatan, tingkat pendidikan terakhir, golongan/pangkat, dan pelatihan struktural yang telah diikuti dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Jabatan, Pendidikan Terakhir, Golongan/Pangkat, Esselon dan Diklat yang telah diikuti**

NAMA JABATAN	STATUS JABATAN		KUALIFIKASI PENDIDIKAN (TERAKHIR)										GOLONGAN/PANGKAT					PENDIDIKAN PELATIHAN STRUKTURAL			
	ISI	KOS ONG	S D	S L T P	SL TA	D 1	D 2	D 3	S1 / D 4	S2	S 3	JML	Non ASN	I	II	III	I V	PIM I	PIM II	PI M III	PI M IV
Kepala Dinas	1									1	1						1				1
Sekretaris Dinas	1								1		1						1			1	1
Kepala Bidang	3							1	2		3					2	1			2	3
Kepala Sub Bagian	2							1	1		2					2					2
Ketua Tim Kerja	8	1						4	4		8					7	1				4
Kepala UPTD BLK	1						1				1					1					1
Kasubag TU UPT BLK	1								1		1						1				
Fungsional Tertentu	8						1	6	1		8			1	6						
Fungsional Umum	13			4			1	7	1		13			2	12						
Total	38	1	0	0	4		3	19	11	1	38	0	0	3	30	5				3	12

**Sumber:** Laporan LKjIP Tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan ditopang oleh jabatan-jabatan strategis, seperti Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, hingga jabatan fungsional tertentu dan umum. Jumlah ASN tertinggi berada pada jabatan Fungsional Umum (13 orang), diikuti oleh Ketua Tim Kerja (8 orang) dan Fungsional Tertentu (8 orang).

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar pegawai memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup memadai. Tercatat sebanyak 19 orang berpendidikan

Strata Satu (S1/D4), 11 orang Strata Dua (S2), dan 3 orang Diploma Tiga (D3) dan 1 orang Strata Tiga (S3). Hanya sebagian kecil yang berlatar belakang pendidikan menengah (SLTA), serta tidak terdapat pegawai dengan pendidikan Diploma Dua (D2), Diploma Satu (D1), SLTP dan SD.

Dari sisi golongan/pangkat, ASN didominasi oleh Golongan III sebanyak 30 orang (sekitar 78,95%), diikuti oleh Golongan IV sebanyak 5 orang (13,16%), dan Golongan II sebanyak 3 orang (7,89%). Tidak terdapat ASN pada Golongan I.

Dalam hal pendidikan dan pelatihan struktural (diklat), tercatat beberapa pejabat telah mengikuti pelatihan PIM, baik tingkat III maupun VI, meskipun secara umum masih terdapat kekosongan pada sejumlah kategori pelatihan.

**Tabel 2. 2**  
**Daftar Non ASN**

No	Jabatan	Jumlah
1	Supir Pimpinan	1
2	Tenaga Administrasi Perkantoran	13
3	Tenaga Keamanan	31
4	Tenaga Kebersihan	12
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>

*Sumber: Data THL Tahun 2024*

Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai ASN memiliki kompetensi pendidikan yang relatif baik, namun dari sisi jumlah dan distribusi sumber daya manusia, terutama pada jabatan teknis dan strategis, masih dirasakan adanya kekurangan personel. Hal ini berimplikasi pada belum optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara menyeluruh. Keterbatasan ini juga berdampak terhadap efektivitas pengawasan dan pengendalian dalam aspek pendapatan, pengeluaran, serta pengelolaan aset daerah, yang pada akhirnya dapat menjadi hambatan dalam pencapaian visi ketenagakerjaan yang terkendali, harmonis, dinamis, dan berkeadilan di Kota Tangerang.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai Dinas Ketenagakerjaan, diperlukan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Berikut ini merupakan data aset yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan:

**Tabel 2. 3**  
**Daftar Aset Dinas Ketenagakerjaan**

No	Aset SKPD	Satuan	Kondisi			Tahun Perolehan	Nilai Rupiah
			Baik	Sedang	Rusak		
1	TANAH	Unit	Baik			2003-2023	6.527.951.630,00
2	PERALATAN DAN MESIN						11.089.250.230,92
	a. Alat-alat Besar	Unit	Baik			2012-2020	235.463.000,00
	b. Alat-alat Angkutan	Unit	Baik	Sedang	Rusak	2008-2022	2.722.448.193,47
	c. Alat-alat Bengkel dan alat Ukur	Unit	Baik	Sedang	Rusak	2009-2024	1.382.210.732,65
	d. Alat-alat Pertanian/Peternakan	Unit	Baik	Sedang	Rusak	2006-2024	16.700.000,00
	e. Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	Unit				2012-2024	2.941.781.820,34
	f. Alat alat Studio	Unit	Baik	Sedang	Rusak	2012-2024	420.045.729,31

No	Aset SKPD	Satuan	Kondisi			Tahun Perolehan	Nilai Rupiah
			Baik	Sedang	Rusak		
	g. Alat alat Kedokteran	-					
	h. Alat-alat Laboratorium	-					
	i. Alat-alat Keamanan	-					
	j. Komputer	Unit	Baik	Sedang	Rusak	2011-2024	3.194.331.846,45
	k. Alat Keselamatan Kerja	Unit	Baik			2024	22.400.000,00
	l. Alat Peraga	Unit	Baik			2020	129.913.908,70
	m. Peralatan Proses/Produksi	Unit	Baik			2024	10.155.000,00
3	GEDUNG DAN BANGUNAN						
	a. Bangunan Gedung	Unit	Baik	Sedang	Rusak	2003-2023	17.294.800.311,89
	b. Bangunan Monumen	-					
4	JALAN, IRIGASI DAN JEMBATAN						
	a. Jalan dan Jembatan	-					
	b. Bangunan Air/Irigasi	-					
	c. Instalasi	-					
	d. Jaringan	-					
5	ASET TETAP LAINNYA						
	a. Buku Perpustakaan	-					
	b. Barang Bercorak Kesenian/Kebudayaan	-					
	c. Hewan	-					
6	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan						
	ASET LAINNYA						
7.	ASET TIDAK BERWUJUD						
	a. Aset Tak berwujud (software)	Unit			Rusak	2007-2017	157.060.000,00
8.	ASET LAIN-LAIN						358.057.246,58
9	BELANJA BARANG DAN JASA						
	a. Belanja Barang Pakai Habis	Unit	Baik			2024	1.186.500,00

*Sumber: SIAPBMD Tahun 2024*

### 2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pengukuran kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dalam pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan mengacu pada program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama periode Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2019–2023, dan Renstra Tahun 2024–2026. Pengukuran ini disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas dalam rangka mendukung peningkatan pembangunan ketenagakerjaan.

Terdapat 4 (empat) program utama yang dievaluasi untuk mengukur kinerja pelayanan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan pada periode Renstra 2019–2023 dan 2024-2026, yaitu:

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

Pelaksanaan program-program tersebut dievaluasi melalui penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Kunci (IKK) dan Indikator Kinerja Program, yang terdiri dari:

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

Bagian ini menampilkan tingkat capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan sasaran dan target yang ditetapkan dalam Renstra Perangkat Daerah pada periode sebelumnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan mengacu pada indikator kinerja pembangunan daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas, sebagaimana termuat dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2019–2023 dan Renstra 2024-2026.

Berikut disajikan capaian masing-masing indikator kinerja sebagaimana ditetapkan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2019–2023 dan Renstra 2024-2026.

**Tabel 2.4**  
**Pencapaian Pelayanan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2021 – 2024**

NO	INDIKATOR	TARGET				REALISASI			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
<b>I</b>	<b>Indikator Kinerja Utama</b>								
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	7,55%	6,90%	6,45%	-	9,07%	7,16%	6,76%	5,92
	Jumlah Lowongan Kerja	16.800	17.800	18.000	20.000	22.462	22,737	12.090	27.675
	Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	80.00%	80.94%	81,88%	-	85,92%	94,85%	91,25%	-
	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	-	-	-	82,00	-	-	-	92,62
<b>II</b>	<b>Indikator Kinerja Program</b>								
1	<b>Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>								
	Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100	100%
A	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	2	2	2	2	2	2	2	2
2	<b>Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>								
	Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi	47.35	50.00	51.35	75	51.43	98,88	51,35	99,28
A	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	380	360	370	480	350	343	336	1.913
B	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	80	80	80	5	80	42	12	5
C	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/kota	180	180	190	280	180	178	466	280
3	<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>								
	Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	80.00	80.94	81.88	85,92	85.92	95,67	91,25	98,84
A	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/kota	12.200	12.500	12.700	15.757	12.192	12.234	123	15.339
B	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	12	12	12	12	12	12	12	12
C	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	35	35	40	150	40	40	185	179
4	<b>Program Hubungan Industrial</b>								
	Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	62.20	63.78	65.35	69,23	65.70	72,18	42,16	78,29
A	Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	125	120	120	130	247	120	273	228
B	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	95	95	95	95	113	216	135	137

Berdasarkan Tabel 2.4, berikut adalah narasi pencapaian pelayanan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2021 – 2024:

1. Indikator Kinerja Utama (IKU):

- a. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT): Target TPT Kota Tangerang tahun 2021 adalah 7,55%, namun realisasinya lebih tinggi yaitu 9,07%. Target terus menurun menjadi 6,90% pada tahun 2022, dengan realisasi 7,16%. Untuk tahun 2023, ditargetkan 6,45% dengan realisasi 6,76. Pada tahun 2024, TPT tidak menjadi IKU, karena merupakan indikator makro. Angka TPT pada tahun 2024 yaitu 5,92%, turun sebanyak 0,84%.
- b. Jumlah Lowongan Kerja: Target jumlah lowongan kerja pada tahun 2021 targetnya 16.800, dengan realisasi 22.462. Target tahun 2022 naik menjadi 17.800 dan terealisasi 22.737.. Target untuk 2023 adalah 18.000, dengan realisasi 12.090. Untuk tahun 2024, target dinaikkan menjadi 20.000, dengan realisasi 27.695.
- c. Prosentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan: Target penempatan pencari kerja pada tahun 2021, target ditingkatkan menjadi 80,00%, dan realisasinya jauh lebih tinggi yaitu 85,92%. Target tahun 2022 adalah 80,94%, realisasi 94,85%, Target tahun 2023 yaitu 81,88% dengan realisasi 91,25%. Target 2024 sebesar 80,94% realisasi 98,89%.
- d. Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK) pada tahun 2024 target sebesar 82,00% realisasi sebesar 92,62%.

2. Indikator Kinerja Program:

- a. Program Perencanaan Tenaga Kerja: Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja ditargetkan 100% selama 4 (empat) tahun, mulai tahun 2021 sampai tahun 2024, dan ini tercapai, kecuali pada tahun 2023 realisasi 100% .
  - i. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK): Target pada tahun 2021 adalah 2 RTK, dan ini tercapai. Target tahun 2022 sebanyak 2 dan terealisasi 2. Target pada tahun 2023 target 2 terealisasi 0.
- b. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja: Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi ditargetkan 47,35%, dengan realisasi sedikit lebih tinggi 51,43% pada tahun 2021. Target tahun 2022 adalah 50%, realisasi 98,88%, Target tahun 2023 yaitu 51,35% dengan realisasi 20,05%. Untuk tahun 2024, target dinaikkan menjadi 75%, dengan realisasi 99,28%.
  - i. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi: Target pada tahun 2021 adalah 380, realisasi 350. Target tahun 2022 adalah 360, realisasi 343. Target tahun 2023 target 370 terealisasi 75. Tahun 2024 target 480 terealisasi 1.913.
  - ii. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta: Target tetap 80 dari tahun 2021-2023, dengan realisasi 80, 42, dan 12 secara berturut-turut. Target tahun 2024 adalah 5, dengan realisasi 5.
  - iii. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/kota: Target 180 pada tahun 2021 dan 2022, dengan realisasi 180 dan 178. Target 2023 adalah 190, realisasi hanya 37. Target 2024 280 dan terealisasi 280.

- c. Program Penempatan Tenaga Kerja: Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan ditargetkan target tahun 2021 dan 2022 adalah 80,00% dan 80,94%, dengan realisasi 85,92% dan 95,67%. Target 2023 adalah 81,88%, dengan realisasi 91,25%. Target 2024 adalah 85,92%, dengan realisasi 98,84%.
  - i. Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/kota: Target dari 2021 sampai 2023 adalah 12.200, 12.500, dan 12.700; realisasinya adalah 12.192, 12.234, dan 123 secara berturut-turut. Target 2024 yaitu 15.757 dengan realisasi 15.339.
  - ii. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja: Target dari 2021 sampai 2023 adalah 12, 12, dan 12, dengan realisasi 12, 12, dan 3 secara berturut-turut. Target dan realisasi tahun 2024 yaitu 12.
  - iii. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota: Target dari 2021 sampai 2023 adalah 30, 35, dan 40, dengan realisasi 40, 113, dan 31. Target 2024 yaitu 150 dengan realisasi 179.
- d. Program Hubungan Industrial: Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan target tahun 2021 dan 2022 yaitu 63,20% dan 63,78% realisasi 65,70% dan 72,18%. Target 2023 yaitu 65,35% dengan realisasi 42,16%. Target tahun 2024 adalah 69,23% dengan realisasi 78,29%.
  - i. Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota: Target dari 2021-2023 yaitu 125, 120, 120 dengan realisasi realisasi 247, 120, dan 85. Target tahun 2024 adalah 130 dengan realisasi 228.
  - ii. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota: Target dari 2021-2023 adalah 95, 95, dan 95, dengan realisasi 113, 216, dan 41 secara berturut-turut. Target tahun 2024 yaitu 95 dengan realisasi 137.

Secara keseluruhan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang menunjukkan kinerja yang bervariasi dalam mencapai target yang ditetapkan. Beberapa indikator menunjukkan pencapaian yang konsisten atau bahkan melampaui target, sementara indikator lain mengalami fluktuasi atau tidak mencapai target yang ditetapkan.

#### **2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan**

Bagian ini membahas secara rinci mengenai siapa saja yang menjadi target utama atau penerima manfaat dari layanan yang disediakan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Pembahasan ini dimaksudkan untuk memahami cakupan dan dampak layanan yang diberikan.

1. Kelompok Sasaran Utama
  - a. Pencari Kerja
    - i. Lulusan baru (*fresh graduate*)

Lulusan baru (*fresh graduate*) merupakan kelompok sasaran utama Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang yang memiliki karakteristik sedang mencari pekerjaan pertama setelah menyelesaikan pendidikan formal, baik dari jenjang pendidikan menengah kejuruan, diploma, maupun sarjana. Kelompok ini umumnya memiliki modal pengetahuan dan keterampilan yang relatif baru, namun minim pengalaman kerja. Kebutuhan utama mereka adalah informasi lowongan kerja yang relevan dengan bidang keahliannya, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan praktis dan daya saing di pasar kerja (seperti pelatihan soft skills, bahasa asing, atau keterampilan teknis spesifik), serta bimbingan karir untuk membantu mereka mengenali potensi diri dan merencanakan jenjang karir yang sesuai. Harapan mereka adalah mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, memperoleh penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional. Aksesibilitas layanan bagi lulusan baru akan dioptimalkan melalui platform online, seperti website Disnaker, media sosial, dan aplikasi mobile, serta kegiatan sosialisasi dan bursa kerja di kampus-kampus. Selain itu, kerjasama dengan perguruan tinggi dan sekolah kejuruan akan ditingkatkan untuk menyediakan informasi lowongan kerja dan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

ii. Pekerja yang terkena PHK

Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kelompok sasaran utama yang memerlukan perhatian khusus. Kondisi PHK seringkali menimbulkan dampak psikologis yang signifikan, seperti stres, kecemasan, dan hilangnya rasa percaya diri. Secara ekonomi, PHK menyebabkan hilangnya sumber pendapatan utama yang dapat memicu masalah keuangan keluarga. Pekerja yang terkena PHK umumnya memiliki karakteristik sebagai berikut: memiliki pengalaman kerja di bidang tertentu, memiliki keterampilan yang relevan dengan industri sebelumnya, dan membutuhkan dukungan untuk mencari pekerjaan baru. Kebutuhan utama mereka adalah informasi lowongan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman, pelatihan peningkatan keterampilan (*upskilling* atau *reskilling*) agar relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini, pendampingan dalam proses pencarian kerja (misalnya, pembuatan CV, persiapan wawancara), serta bantuan dalam mengelola keuangan dan mengatasi dampak psikologis akibat PHK. Aksesibilitas layanan bagi kelompok ini akan dioptimalkan melalui penyediaan informasi yang mudah diakses (*online* dan *offline*), program pelatihan yang fleksibel dan terjangkau, serta layanan konseling dan pendampingan yang profesional. Prioritas penanganan terhadap pekerja yang terkena PHK sangat penting untuk meminimalkan dampak negatif dan mempercepat proses mereka kembali memasuki dunia kerja.

iii. Pekerja yang ingin meningkatkan karir

Pekerja yang Ingin Meningkatkan Karir terdiri dari individu yang saat ini bekerja dan memiliki pengalaman kerja, namun memiliki aspirasi untuk meraih posisi yang lebih tinggi, mendapatkan gaji yang lebih baik, atau mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan pasar kerja yang terus berubah. Motivasi mereka beragam, mulai dari keinginan untuk pengembangan diri, mencapai potensi penuh, hingga meningkatkan kesejahteraan keluarga. Mereka umumnya memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang bervariasi, mulai dari lulusan SMA/SMK dengan pengalaman kerja hingga lulusan perguruan tinggi yang ingin beralih bidang atau menajamkan keahlian. Disnaker akan memberikan layanan yang relevan bagi kelompok ini, seperti pelatihan peningkatan keterampilan (upskilling/reskilling), sertifikasi kompetensi, informasi lowongan kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan aspirasi mereka, serta konseling karir untuk membantu mereka menyusun rencana pengembangan karir yang efektif. Dengan demikian, pekerja yang ingin meningkatkan karir dapat memanfaatkan layanan Disnaker untuk membuka peluang baru dan mencapai tujuan karir yang lebih tinggi.

iv. Pencari kerja disabilitas

Kelompok ini memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Namun, mereka seringkali menghadapi berbagai hambatan, mulai dari stigma negatif dari masyarakat, kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan yang sesuai, hingga aksesibilitas fisik dan non-fisik yang belum memadai di tempat kerja. Disnaker Kota Tangerang akan memberikan layanan yang inklusif dan adaptif, seperti pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan jenis disabilitas, pendampingan dalam proses pencarian kerja, mediasi dengan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah disabilitas, serta advokasi untuk memperjuangkan hak-hak pekerja disabilitas. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan partisipasi angkatan kerja dari kalangan disabilitas dan mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja di Kota Tangerang.

v. Pencari kerja dari kelompok rentan

Kelompok ini mencakup individu-individu yang menghadapi berbagai hambatan sosial, ekonomi, dan geografis yang signifikan dalam mengakses pasar kerja. Definisi kelompok rentan dalam konteks ini dapat meliputi, namun tidak terbatas pada, korban kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), mantan narapidana, penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS), pengungsi, dan masyarakat adat yang terpinggirkan. Mereka seringkali memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang relatif rendah, minim pengalaman kerja, serta stigma negatif yang menyulitkan mereka untuk bersaing dengan pencari kerja lainnya. Dukungan khusus dan intervensi proaktif sangat diperlukan

untuk membantu mereka mengatasi hambatan tersebut dan memperoleh pekerjaan yang layak. Disnaker Kota Tangerang berkomitmen untuk memberikan pendampingan, pelatihan keterampilan yang relevan, serta mediasi dengan perusahaan agar tercipta lingkungan kerja yang inklusif bagi kelompok rentan ini. Hal ini sejalan dengan upaya untuk mewujudkan keadilan sosial dan pemerataan kesempatan kerja bagi seluruh warga Kota Tangerang.

b. Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh berperan sebagai penggerak utama roda perekonomian kota. Kelompok ini sangat beragam, mencakup pekerja dari berbagai sektor industri mulai dari manufaktur, jasa, perdagangan, hingga konstruksi, serta beragam tingkatan jabatan mulai dari staf hingga manajerial. Mereka juga termasuk pekerja di sektor formal yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan, maupun pekerja di sektor informal yang seringkali rentan terhadap isu kesejahteraan dan perlindungan. Kondisi kerja yang layak, kesejahteraan yang memadai, dan perlindungan hak-hak pekerja/buruh memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas sosial, peningkatan produktivitas, serta daya saing Kota Tangerang secara keseluruhan. Oleh karena itu, layanan yang ditujukan untuk kelompok ini perlu dirancang secara komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan spesifik mereka.

Bagi kelompok sasaran pekerja/buruh, potensi masalah yang kerap muncul meliputi upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku, kondisi lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kurangnya perlindungan hukum yang memadai dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja, praktik diskriminasi dalam berbagai aspek seperti promosi dan pelatihan, serta kesulitan dalam mengakses program pelatihan dan pengembangan karir yang relevan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme mediasi dan konsiliasi menjadi sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan mencegah eskalasi konflik antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan. Ditambah lagi, kurangnya keterampilan yang memadai guna beradaptasi dengan perubahan teknologi yang pesat dan dinamika tuntutan pasar kerja dapat menjadi kendala bagi pekerja/buruh dalam mempertahankan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Disnaker Kota Tangerang memiliki peran vital dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk hak atas upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta jaminan sosial. Selain itu, Disnaker akan aktif dalam meningkatkan kompetensi pekerja/buruh melalui berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan teknologi, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing. Upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha juga menjadi

fokus utama, yang diwujudkan melalui pengawasan ketenagakerjaan secara rutin, mediasi perselisihan hubungan industrial, penyediaan layanan konsultasi dan advokasi bagi pekerja/buruh, serta sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, Disnaker Kota Tangerang berupaya mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, adil, dan sejahtera bagi seluruh pekerja/buruh di wilayah Kota Tangerang.

c. Perusahaan/Industri

Perusahaan/Industri juga merupakan kelompok sasaran layanan Disnaker Kota Tangerang yang sangat penting sebagai pengguna utama tenaga kerja dan mitra strategis dalam menciptakan lapangan kerja. Kelompok ini mencakup berbagai skala usaha, mulai dari usaha mikro, kecil, menengah (UMKM), hingga perusahaan besar, yang masing-masing memiliki kebutuhan dan karakteristik yang berbeda. Ragam sektor industri yang dilayani pun luas, meliputi manufaktur, jasa, perdagangan, konstruksi, dan sektor-sektor lainnya yang berperan dalam perekonomian Kota Tangerang. Fokus utama layanan ditujukan kepada perusahaan/industri yang berlokasi di wilayah Kota Tangerang atau memiliki dampak signifikan terhadap ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja di Kota Tangerang, dengan tujuan memfasilitasi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan iklim investasi yang kondusif.

Kelompok sasaran ini memiliki kebutuhan dan harapan yang spesifik, antara lain ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga dapat mendukung operasional dan pertumbuhan bisnis mereka; informasi yang akurat dan terkini mengenai regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, untuk memastikan kepatuhan hukum dan menghindari potensi sanksi; dukungan dari Disnaker dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, untuk mempermudah pencarian kandidat yang berkualitas; program pelatihan dan pengembangan SDM yang terstandarisasi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan; layanan konsultasi dan mediasi terkait hubungan industrial, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mencegah terjadinya perselisihan; informasi terkait peluang investasi dan ekspansi bisnis di Kota Tangerang, untuk memfasilitasi pertumbuhan ekonomi daerah; serta fasilitasi hubungan dengan lembaga pendidikan dan pelatihan, untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang relevan dengan kebutuhan industri di masa depan.

Disnaker Kota Tangerang memandang perusahaan/industri sebagai kelompok sasaran layanan yang krusial dan mitra strategis dalam mewujudkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) unggul dan penciptaan iklim investasi yang kondusif di Kota Tangerang. Untuk itu, Disnaker berupaya menyediakan layanan yang responsif, mudah diakses, dan berkualitas,

memastikan bahwa perusahaan/industri dapat dengan mudah memenuhi kebutuhan mereka terkait ketenagakerjaan, pelatihan, dan pengembangan SDM. Lebih lanjut, Disnaker berkomitmen untuk menegakkan regulasi ketenagakerjaan yang jelas, adil, dan konsisten, menciptakan kepastian hukum dan ruang berusaha yang terprediksi. Hal ini bertujuan untuk mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, meminimalkan konflik, dan meningkatkan produktivitas. Melalui pendekatan proaktif dan kolaboratif, Disnaker berharap dapat berkontribusi pada penurunan angka pengangguran, peningkatan kualitas tenaga kerja di Kota Tangerang, dan pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan/industri di tingkat regional dan nasional.

d. Serikat Pekerja

Serikat pekerja memiliki peran strategis sebagai mitra utama Disnaker Kota Tangerang dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan sekaligus menjaga serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga, Serikat Pekerja juga merupakan Kelompok Sasaran Layanan Disnaker. Sebagai representasi suara pekerja, serikat pekerja berfungsi sebagai jembatan antara pekerja dengan pengusaha, memastikan aspirasi dan hak-hak pekerja tersampaikan dengan baik dan diperjuangkan secara kolektif. Keterlibatan serikat pekerja dalam dialog sosial dengan Disnaker dan pihak perusahaan sangat penting dalam merumuskan kebijakan dan program yang efektif, adil, dan berkelanjutan. Serikat pekerja juga berperan aktif dalam penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi, negosiasi, dan advokasi, sehingga meminimalkan potensi konflik yang dapat mengganggu stabilitas dan iklim investasi di Kota Tangerang. Lebih lanjut, serikat pekerja berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi dan kapabilitas pekerja melalui pelatihan, pendampingan, dan penyediaan informasi yang relevan, sehingga pekerja memiliki daya saing yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar kerja. Dengan demikian, sinergi antara Disnaker dan serikat pekerja akan menciptakan ekosistem kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan pekerja dan pertumbuhan ekonomi Kota Tangerang.

Kebutuhan Serikat Pekerja terhadap layanan Disnaker sangat beragam, mulai dari kebutuhan dasar seperti fasilitasi mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dan efisien, hingga kebutuhan yang lebih kompleks seperti peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Peningkatan kapasitas ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan dan seminar yang komprehensif, mencakup berbagai aspek penting seperti pemahaman mendalam tentang hak-hak pekerja, strategi perundingan kolektif yang efektif, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang optimal, serta pemahaman terhadap isu-isu ketenagakerjaan terkini. Selain itu, Serikat Pekerja juga membutuhkan akses yang mudah dan cepat terhadap informasi terkini

terkait regulasi ketenagakerjaan dan perkembangan pasar kerja, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang tepat dan strategis dalam melindungi kepentingan anggotanya. Lebih lanjut, dukungan Disnaker dalam meningkatkan dialog sosial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan konstruktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bersama. Dengan memenuhi kebutuhan Serikat Pekerja, Disnaker dapat berkontribusi secara signifikan terhadap terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Harapan utama Serikat Pekerja terhadap layanan Disnaker adalah terjalannya kemitraan yang konstruktif dan berkelanjutan, di mana Disnaker bersedia membuka diri untuk berdialog secara aktif dan berkala dengan serikat pekerja, mendengarkan masukan, serta bersama-sama mencari solusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Kota Tangerang. Keterbukaan dan responsif terhadap aspirasi pekerja juga menjadi kunci penting; serikat pekerja mengharapkan Disnaker senantiasa responsif terhadap isu-isu yang mereka angkat, memberikan penjelasan yang komprehensif terkait kebijakan yang diambil, dan berupaya mengakomodasi kepentingan pekerja dalam setiap pengambilan keputusan yang relevan. Lebih lanjut, penegakan hukum ketenagakerjaan yang adil dan konsisten menjadi prioritas utama yang diharapkan serikat pekerja. Disnaker diharapkan dapat bertindak tegas dalam menindak pelanggaran hak-hak pekerja oleh perusahaan, memastikan bahwa semua perusahaan di Kota Tangerang mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera bagi seluruh pekerja. Terakhir, serikat pekerja menaruh harapan besar pada perlindungan dan pemberdayaan hak-hak pekerja melalui program-program edukasi, advokasi, dan peningkatan kapasitas yang difasilitasi oleh Disnaker, sehingga pekerja memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai hak-hak mereka dan mampu memperjuangkannya secara efektif.

Tingkat keanggotaan serikat pekerja yang masih rendah menjadi kendala utama bagi Serikat Pekerja. Kendala ini mengurangi legitimasi dan kekuatan tawar-menawar mereka dalam proses perundingan. Rendahnya tingkat keanggotaan ini sebagian disebabkan oleh kurangnya pemahaman di kalangan pekerja mengenai manfaat dan pentingnya berserikat, serta ketakutan akan potensi intimidasi atau diskriminasi dari pihak perusahaan. Lebih lanjut, banyak pekerja tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja, termasuk hak atas upah yang layak, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Akibatnya, mereka menjadi rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak-hak oleh perusahaan. Proses perundingan kolektif juga seringkali menemui kesulitan karena ketidakseimbangan kekuatan antara serikat pekerja dengan manajemen perusahaan. Serikat pekerja seringkali kekurangan sumber daya dan keahlian

untuk melakukan negosiasi yang efektif, sementara perusahaan cenderung memiliki sumber daya yang lebih besar dan pengacara yang berpengalaman. Terakhir, diskriminasi terhadap anggota dan pengurus serikat pekerja masih menjadi masalah yang serius. Pekerja yang aktif dalam serikat pekerja seringkali menghadapi perlakuan yang tidak adil, seperti kesulitan dalam promosi, pemindahan ke posisi yang kurang strategis, atau bahkan PHK dengan dalih yang dicari-cari. Tantangan-tantangan ini secara signifikan menghambat kemampuan serikat pekerja untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di Kota Tangerang.

Kontribusi Serikat Pekerja dalam menyukseskan program-program Disnaker sangat signifikan dan multi-dimensi, terutama dalam tiga area utama. Pertama, dalam sosialisasi regulasi ketenagakerjaan, Serikat Pekerja berfungsi sebagai jembatan komunikasi yang efektif antara pemerintah dan anggotanya. Mereka dapat menerjemahkan dan menyebarluaskan informasi mengenai peraturan terbaru—seperti penetapan Upah Minimum Kota (UMK), hak-hak normatif pekerja, implementasi Jaminan Sosial, hingga standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)—dengan bahasa yang lebih mudah dipahami oleh para pekerja di tingkat akar rumput. Keterlibatan aktif mereka dalam forum sosialisasi dan kemampuannya untuk mengadvokasi kepatuhan dari sisi pekerja memastikan bahwa kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak hanya diketahui, tetapi juga terinternalisasi dan diimplementasikan dengan baik, sehingga mengurangi potensi pelanggaran hak-hak pekerja. Kedua, dalam program peningkatan kompetensi pekerja, Serikat Pekerja dapat berkontribusi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) yang paling relevan bagi anggotanya, mendorong partisipasi aktif dalam program pelatihan, vokasi, dan sertifikasi yang diselenggarakan oleh Disnaker maupun Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) mitra. Kolaborasi ini memastikan bahwa program peningkatan keahlian (*upskilling* dan *reskilling*) yang dirancang benar-benar menjawab tuntutan industri dan membantu pekerja meningkatkan daya saing serta jenjang karir, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Ketiga, dan yang tidak kalah pentingnya, adalah peran mereka dalam pencegahan konflik industrial. Serikat Pekerja menjadi garda terdepan dalam menjaga hubungan industrial yang harmonis dan kondusif. Dengan menjadi wadah aspirasi pekerja, mereka dapat menyalurkan keluhan atau tuntutan secara terstruktur melalui mekanisme dialog bipartit dengan perusahaan, sebelum masalah tersebut meluas menjadi perselisihan atau pemogokan. Keterlibatan mereka dalam forum tripartit bersama Disnaker dan pengusaha menjadi kunci dalam mencari solusi yang adil dan seimbang, sehingga tercipta iklim investasi yang stabil dan produktif di Kota Tangerang.

e. Bursa Kerja Khusus

Sebagai bentuk apresiasi dari pemerintah kepada SMK yang memiliki lembaga Bursa Kerja Khusus diadakan BKK Award (Bursa Kerja Khusus Award). BKK Award adalah sebuah ajang penghargaan yang biasanya diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan (baik di tingkat kabupaten/kota, provinsi, maupun nasional) untuk memberikan apresiasi kepada Bursa Kerja Khusus (BKK) yang berprestasi dalam membantu penempatan kerja.

Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) baik negeri maupun swasta. BKK berfungsi sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, serta membantu penyaluran dan penempatan tenaga kerja lulusan SMK ke dunia industri atau dunia usaha.

Isu yang sangat mencolok di provinsi Banten adalah penyumbang pengangguran terdidik di Banten, terutama di kalangan usia muda, didominasi oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Ketidaksiharian antara kualifikasi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi faktor utama tingginya angka pengangguran terdidik. Data yang di relase BPS Banten menunjukkan bahwa lulusan SMK memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Banyak lulusan SMK yang memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri, mengakibatkan sulitnya mereka terserap ke dunia kerja. Kurangnya informasi yang akurat tentang peluang kerja di berbagai sektor dapat menyulitkan pencari kerja terdidik untuk menemukan pekerjaan yang sesuai.

Tujuan dibentuknya BKK adalah, 1) mempertemukan tamatan dengan pencari kerja sehingga BKK menjadi wadah yang menghubungkan antara lulusan SMK dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. 2) BKK juga memberikan layanan informasi lowongan kerja yang relevan dengan kompetensi lulusan SMK. 3) Membantu penyaluran dan penempatan tenaga kerja lulusan SMK ke dunia kerja. 4) Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi lulusan SMK sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. 5) Menjalin hubungan dengan dunia usaha dan industri melalui kerjasama dengan perusahaan untuk mendapatkan informasi lowongan kerja dan kebutuhan tenaga kerja.

BKK memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan di SMK, terutama dalam hal penyaluran lulusan ke dunia kerja. Dengan adanya BKK, lulusan SMK memiliki akses yang lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Selain itu, BKK juga membantu SMK untuk mendapatkan umpan balik dari dunia kerja terkait kualitas lulusan dan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan industri.

BKK dibentuk dan ditetapkan oleh kepala satuan pendidikan (SMK) kemudian didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota

setempat untuk diterbitkan Tanda Daftar BKK setelah melakukan verifikasi dan pencatatan.

Program *Link and Match* pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan kebijakan yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Program ini memastikan bahwa lulusan SMK memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga mereka lebih siap kerja, berdaya saing, dan relevan dengan perkembangan zaman.

Tujuan Program *Link and Match* yaitu :

1. Meningkatkan daya saing lulusan SMK.
2. Menekan angka pengangguran lulusan SMK.
3. Meningkatkan kualitas pendidikan vokasi.
4. Mewujudkan kolaborasi konkret antara SMK dan industri.

Adapun Dampak Positif Program *Link and Match* yaitu

1. Meningkatkan tingkat penyerapan kerja lulusan SMK.
2. Meningkatkan kepercayaan industri terhadap lulusan SMK.
3. Mendorong inovasi pembelajaran berbasis dunia nyata.
4. Membentuk karakter kerja dan etos profesional siswa sejak dini.

f. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) juga merupakan kelompok sasaran layanan Disnaker Kota Tangerang yang memegang peranan vital sebagai mitra strategis dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja di wilayah tersebut. Keberadaan LPK sangat krusial karena mereka menyediakan pelatihan keterampilan yang secara langsung menjawab kebutuhan industri yang terus berkembang dan dinamis. Disnaker Kota Tangerang menyadari sepenuhnya kepentingan untuk mendukung pengembangan dan peningkatan kualitas LPK, dengan harapan LPK dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing, dan siap terjun ke dunia kerja, sehingga secara signifikan berkontribusi pada penurunan angka pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota Tangerang. Dukungan ini akan berupa fasilitas akreditasi, peningkatan kapasitas instruktur, penyediaan informasi pasar kerja, serta kerjasama dalam penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri.

Sebagai mitra penting dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja di Kota Tangerang, Lembaga Pelatihan Kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu LPK pemerintah yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat maupun daerah, LPK swasta yang dikelola oleh pihak swasta, dan LPK perusahaan yang didirikan oleh perusahaan untuk melatih karyawannya maupun masyarakat umum. Bidang pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK mencakup otomotif, teknologi informasi, pariwisata, tata rias, menjahit, kuliner, dan bidang lainnya yang relevan dengan kebutuhan industri di Kota Tangerang. Kapasitas pelatihannya mulai dari yang mampu melatih puluhan hingga ratusan peserta per angkatan. Akreditasi dan sertifikasi yang dimiliki LPK menjadi indikator kualitas

pelatihan yang diberikan, dimana LPK yang terakreditasi menunjukkan bahwa mereka telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kualitas instruktur dan fasilitas pelatihan juga merupakan faktor krusial dalam keberhasilan pelatihan, oleh karena itu Disnaker Kota Tangerang akan memastikan bahwa LPK memiliki instruktur yang kompeten dan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Lembaga Pelatihan Kerja memiliki kebutuhan dan harapan yang spesifik untuk mendukung peningkatan kualitas dan efektivitas pelatihan kerja. LPK membutuhkan dukungan untuk peningkatan kualitas pelatihan melalui kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, peningkatan kompetensi instruktur, dan penyediaan peralatan pelatihan yang modern. Selain itu, LPK mengharapkan adanya dukungan pemasaran dan promosi untuk menjangkau lebih banyak calon peserta pelatihan serta meningkatkan citra dan reputasi lembaga. Akses terhadap informasi dan sumber daya, seperti informasi pasar kerja, standar kompetensi, dan peluang kerjasama, juga menjadi kebutuhan penting bagi LPK. Terakhir, LPK mengharapkan kemitraan yang berkelanjutan dengan Disnaker Kota Tangerang dalam berbagai aspek, termasuk pengembangan program pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan penempatan kerja lulusan.

Dukungan pertama yang diperlukan adalah peningkatan kualitas pelatihan. Peningkatan kualitas pelatihan LPK menjadi fokus utama yang meliputi beberapa aspek krusial, yaitu: penyediaan kurikulum yang relevan dan *up-to-date* dengan perkembangan industri yang pesat, memastikan bahwa materi pelatihan selalu selaras dengan kebutuhan pasar kerja; penyelenggaraan pelatihan instruktur (*Training of Trainers - TOT*) secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pengajar di LPK, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas transfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan; pemberian bantuan dalam pengadaan peralatan pelatihan yang modern dan sesuai dengan standar industri, sehingga peserta pelatihan dapat belajar menggunakan teknologi dan peralatan terkini; serta mendorong standarisasi dan akreditasi pelatihan untuk menjamin mutu dan pengakuan terhadap program-program pelatihan yang diselenggarakan, sehingga lulusan LPK memiliki sertifikasi yang diakui secara nasional dan internasional, yang kemudian akan meningkatkan kepercayaan perusahaan terhadap kualitas lulusan LPK dan mempermudah mereka dalam mendapatkan pekerjaan.

Dukungan kedua yang dibutuhkan adalah pemasaran dan promosi program pelatihan yang mereka selenggarakan. Disnaker Kota Tangerang akan berperan proaktif dalam mempromosikan program pelatihan LPK kepada masyarakat luas, termasuk pencari kerja dari berbagai latar belakang, serta perusahaan yang membutuhkan peningkatan keterampilan bagi karyawannya. Selain itu, fasilitasi kerjasama strategis antara LPK dengan industri sangat krusial untuk memastikan adanya penyerapan tenaga kerja setelah lulus pelatihan, sehingga relevansi

program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dapat terjaga. Disnaker juga akan menyediakan informasi terkini mengenai kebutuhan pasar kerja dan tren industri kepada LPK, sehingga mereka dapat menyesuaikan kurikulum dan program pelatihan agar lulusannya memiliki daya saing yang tinggi dan siap menghadapi tantangan dunia kerja.

Dukungan ketiga yang diperlukan berupa akses terhadap informasi dan sumber daya, yang mana merupakan bagian krusial dalam menjalankan fungsi LPK secara efektif. LPK membutuhkan informasi yang komprehensif mengenai regulasi dan kebijakan terbaru terkait pelatihan kerja, termasuk standar kompetensi, sertifikasi, dan ketentuan perizinan. Selain itu, akses ke data pasar kerja yang akurat dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri sangat penting agar LPK dapat merancang program pelatihan yang relevan dan sesuai dengan permintaan pasar. Dukungan Disnaker juga diperlukan dalam bentuk bantuan teknis dan konsultasi, terutama dalam pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas instruktur, dan pengadaan peralatan pelatihan yang memadai, sehingga LPK dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja.

Terkahir, dukungan yang diperlukan adalah kemitraan yang berkelanjutan. Dukungan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan, relevansi program pelatihan dengan kebutuhan industri, dan akses terhadap teknologi dan metodologi pelatihan terkini. Kemitraan yang berkelanjutan dengan LPK menjadi kunci, di mana LPK dilibatkan secara aktif dalam perencanaan dan pengembangan program pelatihan pemerintah, memastikan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan standar kompetensi yang berlaku. Selain itu, keikutsertaan LPK dalam forum komunikasi dan koordinasi antara Disnaker, industri, dan LPK akan memperkuat sinergi dalam penyediaan pelatihan yang berkualitas dan responsif terhadap perubahan kebutuhan industri. Kemitraan strategis juga mencakup dukungan dalam program sertifikasi kompetensi, membantu LPK meningkatkan kualitas lulusan yang kompeten dan siap kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan daya saing tenaga kerja Kota Tangerang.

Aksesibilitas layanan bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) merupakan prioritas Disnaker Kota Tangerang dalam meningkatkan kualitas dan relevansi pelatihan kerja. Guna mendukung operasional dan pengembangan LPK, Disnaker menyediakan berbagai layanan yang mudah diakses dan disesuaikan dengan kebutuhan LPK. Layanan tersebut mencakup pelatihan dan pendampingan dalam penyusunan kurikulum dan modul pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan industri dan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, Disnaker juga berperan aktif dalam memfasilitasi kerjasama antara LPK dengan industri, membuka peluang penempatan lulusan pelatihan dan meningkatkan daya saing mereka di dunia kerja. Promosi program pelatihan yang diselenggarakan oleh

LPK secara berkala dilakukan melalui website resmi Disnaker dan berbagai platform media sosial, menjangkau audiens yang lebih luas dan meningkatkan visibilitas LPK. Untuk memastikan LPK mendapatkan informasi terkini, Disnaker menyediakan informasi mengenai kebutuhan pasar kerja, tren industri, serta perkembangan regulasi terkait pelatihan kerja. Bantuan dalam proses perizinan dan akreditasi LPK juga diberikan untuk memastikan LPK memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Disnaker Kota Tangerang juga memfasilitasi forum komunikasi dan koordinasi secara berkala antara Disnaker, industri, dan LPK, menjadi wadah untuk berbagi informasi, bertukar pengalaman, dan merumuskan solusi atas tantangan yang dihadapi. Kemudahan akses informasi disediakan melalui website, layanan helpdesk, dan penugasan petugas Disnaker yang khusus menangani kebutuhan LPK. LPK juga mendapatkan prioritas dalam program kerjasama dan bantuan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelatihan kerja dan penyerapan tenaga kerja di Kota Tangerang. Melalui berbagai upaya ini, Disnaker Kota Tangerang berupaya menciptakan ekosistem pelatihan kerja yang kondusif dan berkelanjutan, sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing daerah.

#### **2.1.5. Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan Ketenagakerjaan**

Dalam rangka memberikan pelayanan ketenagakerjaan yang komprehensif dan terintegrasi, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang menjalin sinergi dengan berbagai perangkat daerah serta mitra eksternal. Setiap perangkat daerah memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang menjalin kemitraan strategis dengan asosiasi pengusaha, seperti APINDO, dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan. Kemitraan ini mencakup kolaborasi dalam penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan industri, penyelenggaraan bursa kerja, serta pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi yang relevan dengan pasar kerja. Asosiasi pengusaha juga dilibatkan dalam forum tripartit guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan mendorong penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan secara konstruktif. Selain itu, dunia usaha melalui program CSR turut mendukung pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Sinergi ini memperkuat peran Dinas dalam merespon dinamika ketenagakerjaan secara efektif dan mendukung pembangunan ekonomi daerah.

Kemitraan dengan serikat pekerja/serikat buruh difokuskan pada penguatan hubungan industrial yang harmonis, perlindungan hak-hak pekerja, serta keterlibatan aktif dalam forum dialog sosial dan lembaga tripartit. Dengan akademisi, Dinas menggandeng perguruan tinggi untuk mendukung pengembangan kurikulum pelatihan kerja, riset pasar tenaga kerja, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia berbasis kajian ilmiah. Sementara itu, kemitraan dengan BPS sangat penting dalam menyediakan data ketenagakerjaan yang akurat dan mutakhir, seperti tingkat pengangguran terbuka, struktur

angkatan kerja, dan tren lapangan kerja. Data ini menjadi dasar dalam perencanaan program penempatan tenaga kerja, pelatihan vokasi, serta pengambilan kebijakan ketenagakerjaan yang tepat sasaran. Kolaborasi lintas sektor ini menjadikan pelayanan ketenagakerjaan di Kota Tangerang lebih terukur, responsif, dan inklusif.

Dinas Pendidikan berperan penting dalam penyiapan sumber daya manusia yang kompeten melalui penyesuaian kurikulum pendidikan yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja (*link and match*). Selain itu, Dinas Pendidikan turut menyediakan data lulusan yang menjadi salah satu sumber informasi bagi pengembangan pasar kerja daerah. Bersamaan dengan itu, Dinas Sosial mendukung pendataan kelompok masyarakat rentan, penyandang disabilitas, serta masyarakat miskin yang memerlukan intervensi program ketenagakerjaan berbasis pemberdayaan sosial.

Selanjutnya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan berperan dalam pengembangan sektor industri yang mampu menciptakan lapangan kerja baru, khususnya melalui pembinaan sektor industri kecil, menengah, dan besar. Perangkat daerah ini juga berperan dalam memberikan informasi terkait peluang usaha dan mendorong penguatan kewirausahaan lokal. Sementara itu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) memberikan fasilitasi kemudahan berusaha dan perizinan usaha yang secara langsung berdampak pada peningkatan investasi dan pembukaan lapangan kerja di Kota Tangerang.

Peran perencanaan terpadu dijalankan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), yang mengintegrasikan program-program ketenagakerjaan ke dalam dokumen perencanaan daerah seperti RPJMD, Renstra, maupun RKPD. Bappeda juga melakukan monitoring dan evaluasi capaian indikator pembangunan bidang ketenagakerjaan. Dukungan penguatan usaha mikro, kecil, dan menengah diberikan oleh Dinas Koperasi dan UMKM yang melakukan pembinaan, pemberian akses permodalan, serta peningkatan kapasitas manajemen usaha guna memperluas kesempatan kerja.

Dalam penguatan infrastruktur pelayanan berbasis digital, Dinas Komunikasi dan Informatika berperan dalam pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan, penyebaran informasi lowongan kerja, serta penguatan publikasi layanan melalui berbagai platform digital milik pemerintah daerah. Di sisi lain, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berperan menyediakan data kependudukan, khususnya data usia produktif, sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan di bidang ketenagakerjaan.

Penguatan kapasitas aparatur pelaksana layanan ketenagakerjaan didukung oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah (BKPSDM) melalui penyelenggaraan pelatihan teknis dan pengembangan kompetensi ASN. Selain itu, aspek kesetaraan gender dan perlindungan terhadap kelompok rentan seperti perempuan dan anak didukung oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang mengintegrasikan prinsip inklusivitas ke dalam program ketenagakerjaan.

Dalam upaya peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang secara aktif menyelenggarakan program

pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan melalui kemitraan strategis dengan Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Kedua jenis lembaga ini menjadi ujung tombak dalam memberikan pembekalan keterampilan teknis, vokasional, maupun pengembangan soft skills yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri.

Balai Latihan Kerja (BLK), yang sebagian besar dikelola langsung oleh pemerintah daerah atau pemerintah pusat, menyediakan fasilitas pelatihan yang terstandarisasi dengan instruktur bersertifikat, serta program-program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja lokal, regional, hingga nasional. Program pelatihan yang dilaksanakan di BLK mencakup berbagai bidang kejuruan, seperti otomotif, listrik, las, tata boga, tata kecantikan, teknologi informasi, hingga kejuruan berbasis ekonomi kreatif. BLK berperan strategis dalam menjembatani kesenjangan kompetensi antara lulusan pendidikan formal dengan kebutuhan industri yang terus berkembang.

Sementara itu, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebagai mitra swasta juga turut memperluas cakupan layanan pelatihan ketenagakerjaan di Kota Tangerang. LPK menyelenggarakan program pelatihan dengan spesialisasi tertentu, fleksibilitas kurikulum, dan penyesuaian terhadap kebutuhan pasar kerja spesifik, termasuk pelatihan berbasis penempatan kerja ke luar negeri, sertifikasi bahasa asing, hingga pengembangan wirausaha mandiri. Keberadaan LPK sebagai mitra dinas memperkuat kolaborasi multipihak dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja daerah.

Melalui kemitraan dengan BLK dan LPK, Dinas Ketenagakerjaan berupaya menciptakan ekosistem pelatihan yang inklusif, adaptif, dan relevan dengan tuntutan dunia kerja. Peserta pelatihan tidak hanya dibekali dengan keterampilan teknis, tetapi juga dibimbing untuk memiliki etos kerja, profesionalisme, dan kesiapan mental dalam menghadapi tantangan dunia usaha. Selain itu, hasil pelatihan di BLK dan LPK juga menjadi salah satu sumber utama penyiapan tenaga kerja siap pakai yang kemudian dihubungkan dengan layanan bursa kerja, program pemagangan, maupun penempatan kerja secara langsung melalui fasilitasi Disnaker.

Dengan optimalisasi peran BLK dan LPK, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang berharap dapat mendorong penurunan angka pengangguran, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing ekonomi daerah melalui ketersediaan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten.

Melalui kolaborasi lintas perangkat daerah dan mitra eksternal inilah, pelayanan ketenagakerjaan di Kota Tangerang dapat berjalan secara holistik, efektif, dan mampu menjawab dinamika kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan di tingkat satuan pendidikan menengah kejuruan, baik di SMK Negeri maupun Swasta. BKK dibentuk secara resmi di lingkungan sekolah sebagai unit pelaksana yang memberikan layanan informasi ketenagakerjaan kepada para lulusan dan siswa tingkat akhir. Fungsi utama dari BKK adalah untuk menjembatani lulusan SMK dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI),

sehingga mereka dapat segera memperoleh kesempatan kerja setelah menyelesaikan pendidikannya.

Sebagai unit pelayanan ketenagakerjaan di sekolah, BKK melaksanakan berbagai kegiatan, di antaranya menghimpun dan mengelola informasi lowongan pekerjaan dari berbagai perusahaan, melakukan proses seleksi awal calon tenaga kerja, serta memfasilitasi pemasaran, penyaluran, dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan. BKK juga berperan dalam mengoordinasikan pelaksanaan program rekrutmen langsung (job fair) di lingkungan sekolah, serta menjalin komunikasi yang aktif dengan dunia usaha untuk membuka peluang kerja baru bagi lulusan SMK.

Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, BKK menjadi mitra penting bagi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang. Sinergi antara BKK dan Disnaker terjalin melalui pertukaran data penempatan kerja, koordinasi dalam penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi kompetensi, serta kolaborasi dalam penguatan hubungan dengan dunia industri. Melalui dukungan dan pembinaan dari Dinas Ketenagakerjaan, BKK didorong untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan, memperluas jaringan kerjasama dengan perusahaan, serta memperbaharui informasi pasar kerja secara berkala.

Keberadaan BKK sebagai mitra Dinas Ketenagakerjaan memberikan kontribusi nyata dalam upaya penanggulangan pengangguran terbuka di kalangan lulusan muda, mempercepat transisi sekolah ke dunia kerja (school to work transition), serta memastikan lulusan SMK dapat memasuki pasar kerja dengan kesiapan kompetensi yang relevan dan sesuai kebutuhan dunia usaha. Dengan demikian, penguatan fungsi BKK menjadi bagian integral dari strategi pengembangan ketenagakerjaan daerah yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan.

Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) menjadi wadah Tunggal koordinasi para pemangku kepentingan penyelenggara Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi di Daerah. Keberadaan Skill Development Center (SDC) baik Ditingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota diharapkan siap bertransformasi menjadi TKDV.

Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) di Banten adalah wadah untuk menyelaraskan langkah dalam upaya revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi di daerah tersebut. TKDV bertugas mengoordinasikan, menyinergikan, melaksanakan, dan mengevaluasi penyelenggaraan revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, serta menyusun perencanaan dan kebijakan operasional untuk pengembangan dan pengelolaan sistem informasi pasar kerja di daerah.

Pembentukan TKDV merupakan implementasi dari Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. TKDV dibentuk di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti KADIN Daerah, asosiasi profesi, asosiasi industri, akademisi, DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri), dan para profesional.

Tujuan pembentukan TKDV adalah untuk meningkatkan kualitas SDM yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di daerah, serta untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan vokasi selaras dengan kebutuhan industri.

TKDV berfungsi melakukan koordinasi, sinkronisasi, implementasi, evaluasi, dan penyusunan rencana pengembangan vokasi meliputi revitalisasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, serta pengembangan sistem informasi pasar kerja dengan anggota KADIN Daerah, asosiasi profesi, asosiasi industri, akademisi, DUDIKA, dan profesional. Dengan adanya TKDV, diharapkan revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi di Banten dapat berjalan lebih efektif dan efisien, serta mampu menghasilkan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja sehingga tercapainya tujuan meningkatkan kualitas SDM yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Koordinasi para pemangku kepentingan penyelenggara Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi di daerah Kota Tangerang dilakukan oleh TKDV tingkat Kota Tangerang.

#### **2.1.6. Dukungan BUMD dalam Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah**

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memiliki peran penting sebagai salah satu mitra strategis Dinas Ketenagakerjaan dalam mendukung pencapaian target kinerja ketenagakerjaan di Kota Tangerang. Sebagai entitas usaha milik pemerintah daerah, BUMD tidak hanya berfungsi sebagai penggerak ekonomi lokal, tetapi juga sebagai salah satu penyedia lapangan kerja yang cukup signifikan di berbagai sektor usaha yang dikelolanya. Melalui keberadaan BUMD, peluang kerja baru dapat diciptakan secara langsung, baik bagi tenaga kerja umum maupun tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus, sesuai dengan bidang usaha yang dijalankan.

Selain sebagai penyerap tenaga kerja, BUMD juga turut berkontribusi dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan, magang, maupun pembinaan kewirausahaan yang dapat disinergikan bersama program Dinas Ketenagakerjaan. Beberapa BUMD bahkan berperan aktif dalam penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri yang mereka kelola, sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia lokal yang lebih siap pakai dan sesuai standar kebutuhan dunia usaha. Program kemitraan ini sangat mendukung upaya pengurangan pengangguran dan peningkatan produktivitas daerah.

Lebih lanjut, BUMD juga dapat menjadi mitra pembina dalam pengembangan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) melalui penyediaan pembiayaan, pendampingan usaha, hingga pembukaan akses pasar. Sinergi ini memperluas dampak program ketenagakerjaan tidak hanya pada aspek penempatan kerja formal, tetapi juga pada penguatan kemandirian ekonomi masyarakat secara lebih luas. Selain itu, dukungan BUMD dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) seringkali dimanfaatkan untuk membiayai pelatihan keterampilan, beasiswa, maupun penyelenggaraan job fair, yang semuanya berkontribusi positif pada penguatan ekosistem ketenagakerjaan daerah.

Selain sebagai penyerap tenaga kerja, BUMD juga berperan aktif dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia daerah melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan kompetensi. Dalam konteks ini, beberapa BUMD secara langsung menyelenggarakan program pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri atau sektor usaha yang mereka jalankan. Misalnya, BUMD yang bergerak di sektor air minum, transportasi,

pengelolaan pasar, atau jasa keuangan daerah, memiliki kebutuhan tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu, sehingga pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan dapat lebih terarah pada penguasaan keterampilan teknis dan sertifikasi kompetensi yang sesuai standar industri. Melalui program-program ini, lulusan pelatihan tidak hanya memperoleh keahlian praktis, tetapi juga memiliki daya saing yang lebih tinggi untuk terserap di pasar kerja, baik di BUMD itu sendiri maupun di perusahaan-perusahaan swasta lain.

Selain pelatihan teknis, BUMD juga sering terlibat dalam program magang bagi lulusan SMK, perguruan tinggi, atau pencari kerja pemula. Program magang ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk memperoleh pengalaman kerja langsung di lingkungan kerja yang sesungguhnya, sekaligus memperkenalkan budaya kerja profesional, kedisiplinan, dan pembiasaan dalam memenuhi target serta standar pelayanan. Dengan adanya pengalaman praktis ini, para peserta magang memiliki bekal kompetensi non-teknis (soft skills) yang sangat penting dalam meningkatkan employability mereka saat memasuki dunia kerja secara penuh.

Lebih jauh, beberapa BUMD juga memberikan dukungan pembinaan wirausaha, khususnya bagi kelompok masyarakat produktif yang berminat mengembangkan usaha mandiri. Dalam hal ini, BUMD dapat bersinergi dengan Dinas Ketenagakerjaan maupun Dinas Koperasi dan UMKM untuk memberikan akses pelatihan manajemen usaha, permodalan bergulir, mentoring bisnis, hingga membuka akses jejaring pemasaran. Dukungan pembinaan wirausaha ini tidak hanya memperluas kesempatan kerja, tetapi juga mempercepat pertumbuhan ekonomi lokal berbasis pemberdayaan masyarakat, mengurangi ketergantungan pada lapangan kerja formal, serta menciptakan kemandirian ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Selain sebagai penyedia lapangan kerja langsung, BUMD di Kota Tangerang juga memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kemandirian ekonomi masyarakat melalui pembinaan wirausaha. BUMD, melalui unit usaha dan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), sering menjadi mitra strategis Dinas Ketenagakerjaan dalam mencetak wirausaha baru yang produktif dan berkelanjutan. Dukungan BUMD terhadap pengembangan wirausaha dilakukan dengan pendekatan multi-aspek.

Pertama, BUMD memberikan fasilitasi pelatihan manajemen usaha kepada calon wirausaha baru, termasuk di dalamnya penguatan kapasitas dalam hal perencanaan bisnis, pengelolaan keuangan usaha, manajemen produksi, pemasaran, hingga penguasaan digital marketing yang menjadi tuntutan bisnis saat ini. Pelatihan ini juga diarahkan untuk meningkatkan kemampuan kewirausahaan masyarakat yang sebelumnya hanya bergantung pada sektor informal, agar mampu bertransformasi menjadi usaha formal yang terdaftar dan legal.

Kedua, BUMD turut memberikan akses pembiayaan usaha skala kecil dan menengah baik melalui program kredit mikro, permodalan bergulir, ataupun skema pembiayaan berbunga rendah, sebagai alternatif solusi bagi wirausaha pemula yang terkendala modal. Dengan adanya intervensi pembiayaan ini, diharapkan pelaku UMKM di Kota Tangerang mampu memulai dan memperluas usahanya secara berkesinambungan.

Ketiga, BUMD juga membuka akses jejaring kemitraan dan pemasaran, baik melalui pengembangan jaringan distribusi usaha milik BUMD, maupun dengan memfasilitasi wirausaha lokal untuk masuk ke dalam rantai pasok (supply chain) industri atau pasar modern. Hal ini sangat membantu para pelaku usaha pemula yang biasanya kesulitan menjangkau pasar yang lebih luas.

Keempat, melalui kolaborasi bersama Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Koperasi, BUMD juga menjadi bagian dari ekosistem penguatan inkubator bisnis daerah. Inkubator ini bertugas membina wirausaha pemula selama fase kritis awal usaha hingga mampu bertahan dan berkembang secara mandiri. Fasilitasi ini bukan sekedar memberikan pelatihan, tetapi juga memberikan pendampingan usaha secara berkala, mentoring dari praktisi bisnis, hingga mempertemukan wirausaha dengan investor atau perbankan.

Dengan dukungan pembinaan wirausaha dari BUMD yang terintegrasi dalam sistem pembinaan ketenagakerjaan daerah, maka peluang kerja tidak hanya dihasilkan dari lapangan kerja formal yang disediakan oleh sektor usaha, melainkan juga dari lahirnya wirausaha-wirausaha baru yang mandiri, inovatif, dan mampu menciptakan lapangan kerja baru bagi lingkungan sekitarnya. Ini sejalan dengan upaya Dinas Ketenagakerjaan untuk membangun ketahanan ekonomi daerah berbasis pemberdayaan masyarakat.

Dengan adanya kolaborasi yang sinergis antara Dinas Ketenagakerjaan dan BUMD, diharapkan tercipta sistem ketenagakerjaan daerah yang semakin kokoh, inklusif, serta mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian target pembangunan daerah, khususnya dalam pengurangan pengangguran, peningkatan kompetensi tenaga kerja, dan pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

#### **2.1.7. Kerjasama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah**

Dalam rangka memperluas cakupan pelayanan dan penguatan sistem ketenagakerjaan daerah, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang secara aktif melaksanakan berbagai bentuk kerjasama daerah baik dalam lingkup horizontal antar daerah, maupun vertikal dengan pemerintah provinsi, pusat, dan lembaga terkait. Kerjasama daerah ini menjadi salah satu instrumen penting dalam upaya peningkatan kapasitas pelayanan, penyelarasan kebijakan ketenagakerjaan, serta pengembangan program-program strategis lintas wilayah.

Salah satu bentuk kerjasama daerah yang dijalankan adalah kerjasama antar daerah pengirim dan penerima tenaga kerja. Melalui kerjasama ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dapat menjalin koordinasi dengan pemerintah daerah lain, baik di dalam maupun luar provinsi, guna memastikan proses penempatan tenaga kerja berjalan secara tertib, aman, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kerjasama ini juga mencakup perlindungan hak-hak tenaga kerja, pembinaan calon tenaga kerja migran, serta pengawasan ketenagakerjaan lintas daerah.

Salah satu bentuk kerjasama daerah yang dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah pelaksanaan kerjasama antar daerah pengirim dan penerima tenaga kerja. Kerjasama ini memiliki fungsi penting dalam mengatur dan mengelola arus mobilitas

tenaga kerja antar wilayah secara legal, tertib, dan aman. Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, sebagai daerah yang memiliki karakter ganda baik sebagai daerah tujuan maupun daerah transit tenaga kerja, kerap menjalin kerjasama dengan kabupaten/kota lain di dalam maupun luar Provinsi Banten. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang masuk dan keluar daerah memiliki keterampilan yang sesuai, terlindungi hak-haknya, serta mengikuti prosedur yang sesuai ketentuan perundang-undangan.

Kerjasama pengiriman dan penerimaan tenaga kerja ini biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerjasama antar pemerintah daerah (MoU antar daerah), baik secara bilateral maupun multilateral, yang mencakup kesepakatan mengenai penyediaan data kebutuhan tenaga kerja, pertukaran informasi lowongan kerja, sinkronisasi kurikulum pelatihan, hingga fasilitasi pembekalan dan sertifikasi kompetensi. Sebagai contoh, kerjasama daerah pengiriman dilakukan dalam rangka mempersiapkan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) dari daerah-daerah pengirim, sementara Kota Tangerang sebagai daerah tujuan industri berperan menerima dan menyalurkan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi.

Dalam kerjasama ini, Dinas Ketenagakerjaan berperan mengatur mekanisme seleksi administrasi, pembinaan, pelatihan pra-penempatan, serta memberikan pembekalan etika kerja dan budaya kerja industri bagi calon tenaga kerja dari luar daerah. Hal ini dilakukan untuk meminimalisasi risiko ketidaksesuaian kualifikasi, serta mempersiapkan SDM yang adaptif terhadap kebutuhan industri yang berkembang pesat di kawasan Tangerang Raya.

Lebih jauh lagi, kerjasama daerah ini juga mencakup koordinasi dalam hal perlindungan hak normatif pekerja, pengawasan ketenagakerjaan lintas daerah, fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang melibatkan tenaga kerja dari luar daerah, hingga pendampingan hukum apabila terjadi permasalahan ketenagakerjaan. Dengan adanya sinergi antar daerah ini, diharapkan seluruh proses mobilitas tenaga kerja antar wilayah dapat berjalan secara tertib, efisien, serta menghindari terjadinya praktik ilegal seperti penempatan non-prosedural maupun perdagangan orang.

Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan juga menjalin kerjasama dengan daerah sekitar dalam pengembangan kawasan ekonomi terpadu, kawasan industri, dan penguatan kawasan penyangga ketenagakerjaan Jabodetabek. Kerjasama ini diarahkan untuk mengoptimalkan pemanfaatan potensi tenaga kerja lokal, memperluas akses lowongan pekerjaan antar wilayah, serta meningkatkan efisiensi distribusi angkatan kerja sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Selain pengelolaan arus tenaga kerja antar daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang juga aktif menjalin kerjasama dengan daerah-daerah sekitar dalam pengembangan kawasan ekonomi terpadu dan kawasan industri lintas wilayah. Mengingat posisi geografis Kota Tangerang yang strategis sebagai bagian dari kawasan penyangga ibu kota dan kawasan industri nasional, kerjasama daerah dalam penguatan ketenagakerjaan kawasan menjadi salah satu strategi penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja lokal secara maksimal. Kolaborasi ini melibatkan pemerintah daerah di sekitar

Jabodetabek, serta pengelola kawasan industri, asosiasi pengusaha, dan perusahaan multinasional yang beroperasi di wilayah tersebut.

Melalui kerjasama ini, Dinas Ketenagakerjaan berperan aktif dalam mengoordinasikan penyediaan dan pendistribusian tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing sektor industri. Misalnya, sektor manufaktur, logistik, transportasi, perdagangan internasional, hingga jasa keuangan yang berkembang pesat di wilayah Tangerang Raya memerlukan profil tenaga kerja dengan keahlian yang terstandar, tersertifikasi, serta memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan teknologi industri 4.0. Oleh karena itu, kerjasama ini juga mencakup sinkronisasi data kebutuhan tenaga kerja industri, penyusunan kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan riil dunia usaha (demand driven training), serta fasilitasi penempatan lulusan pelatihan langsung ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.

Lebih lanjut, kerjasama pengembangan kawasan ini juga diarahkan untuk mendorong job matching antar daerah, di mana lowongan kerja yang tersedia di Kota Tangerang dapat diisi tidak hanya oleh penduduk lokal tetapi juga oleh angkatan kerja produktif dari wilayah sekitarnya, selama memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan. Skema ini tidak hanya memperluas kesempatan kerja, tetapi juga menciptakan efisiensi distribusi angkatan kerja, mengurangi angka pengangguran regional, serta memperkuat ekosistem ketenagakerjaan yang saling menopang antar daerah.

Selain aspek penempatan kerja, kerjasama kawasan industri juga memuat kesepakatan terkait peningkatan perlindungan ketenagakerjaan, pengawasan norma ketenagakerjaan kawasan, pembinaan hubungan industrial, serta penguatan kelembagaan mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja lintas daerah. Dengan sinergi lintas wilayah yang kuat, pengembangan kawasan industri menjadi salah satu lokomotif pertumbuhan ekonomi sekaligus penyerap utama tenaga kerja, yang turut mempercepat pencapaian target ketenagakerjaan di tingkat daerah maupun nasional.

Dalam penguatan kompetensi tenaga kerja, Dinas Ketenagakerjaan turut bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja Provinsi, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), hingga Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk penyelenggaraan pelatihan, uji kompetensi, dan sertifikasi tenaga kerja yang berlaku secara nasional. Selain itu, dalam aspek hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, Dinas juga bersinergi dengan instansi pengawas ketenagakerjaan provinsi maupun pusat dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja, penegakan norma ketenagakerjaan, dan penguatan kelembagaan tripartit.

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tidak dapat bekerja sendiri, melainkan secara aktif menjalin kerjasama teknis dengan berbagai lembaga pelatihan dan sertifikasi yang diakui secara nasional. Salah satu mitra utamanya adalah Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi, yang menyediakan berbagai program pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan perkembangan teknologi industri terkini. Melalui BLK Provinsi, para pencari kerja, angkatan kerja muda, maupun pekerja yang ingin meningkatkan keterampilan, diberikan akses pelatihan kejuruan yang terstandar, baik di bidang

manufaktur, otomotif, teknologi informasi, industri jasa, maupun sektor-sektor unggulan lainnya.

Selain pelatihan teknis, penguatan kompetensi tenaga kerja juga difasilitasi melalui kemitraan dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Melalui LSP, peserta pelatihan dapat mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat resmi yang diakui secara nasional, sebagai bukti penguasaan keterampilan dan profesionalisme di bidangnya. Proses sertifikasi ini juga diintegrasikan dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sertifikat kompetensi dari BNSP sangat penting, karena menjadi salah satu syarat yang diakui secara luas baik oleh perusahaan nasional maupun internasional, termasuk dalam proses perekrutan tenaga kerja migran yang memerlukan standar kompetensi tertentu.

Tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi, Dinas Ketenagakerjaan juga menjalankan peran penting dalam memperkuat penegakan norma ketenagakerjaan, perlindungan hak tenaga kerja, serta pembinaan hubungan industrial yang harmonis. Dalam aspek ini, Dinas bersinergi erat dengan instansi pengawas ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan pusat, baik dari Kementerian Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja Provinsi, khususnya dalam menangani pengawasan penerapan standar kerja, ketentuan upah minimum, waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta perlindungan hak-hak normatif pekerja.

Lebih lanjut, sinergi juga dilakukan dalam penanganan kasus perselisihan hubungan industrial, baik melalui proses mediasi di tingkat dinas, maupun fasilitasi penyelesaian yang berlanjut ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI). Dinas turut memperkuat peran lembaga tripartit daerah — yang terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja — sebagai wadah musyawarah dialog sosial yang efektif dalam menjaga stabilitas hubungan industrial di Kota Tangerang.

Melalui penguatan kerjasama teknis dengan BLK, LSP, BNSP, dan penguatan koordinasi dengan instansi pengawas ketenagakerjaan serta lembaga tripartit, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang berupaya menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang berkualitas, produktif, tertib hukum, serta menjamin kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan usaha di daerah.

Kerjasama daerah yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan bukan hanya berorientasi pada pencapaian target program semata, namun juga sebagai bentuk implementasi prinsip sinergi pemerintahan daerah, efektivitas pelayanan publik, serta penguatan kolaborasi lintas daerah untuk mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan di tingkat lokal, regional, maupun nasional.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang hingga tahun 2024 telah melakukan kerjasama dengan mitra dalam pemberian layanan berdasarkan perjanjian kerja sama, yaitu:

1. Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DUDI)

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang bekerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri dalam peningkatan penyerapan tenaga kerja melalui program On the Job Training (OJT) antara lain :

- a. PT Hoka Karya Mandiri
- b. PT Hight Tech Ancillaries Indonesia
- c. PT Sari Daya Plasindo
- d. PT Arai Rubber Seal Indonesia
- e. PT Yasunli Abadi Utama Plastik
- f. PT Tomipak Makmur
- g. PT Aerowisata
- h. PT Pacific Paint

2. Organisasi Masyarakat Sipil (OMS)

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang bekerjasama dengan Organisasi Masyarakat Sipil dalam meningkatkan keahlian kerja melalui Balai Latihan Kerja sebagai berikut:

- a. Yayasan Habitat Internasional Indonesia
- b. Yayasan Plan Internasional Indonesia

3. Media Massa

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang bekerjasama dengan beberapa Media (seperti Media Online/Website, Media Cetak/Koran, dan Radio) dalam pemberian layanan berupa informasi/advertorial/publikasi Ketenagakerjaan.

4. Bursa Kerja Khusus (BKK)

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang bekerjasama dengan beberapa Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam rangka meningkatkan penyerapan tenaga kerja lulusan SMK. Kerjasama dilaksanakan melalui Forum BKK.

5. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Dinas Ketenagakerjaan melakukan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebagai mitra strategis dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja. Kerjasama yang sudah dilakukan dengan LPG Global Edukasi Talenta Inkubator (GeTI) dan Forum Komunikasi LPK.

6. Perguruan Tinggi

Selain melakukan kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri, Lembaga Swadaya Masyarakat, dan Media, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang bekerjasama dengan Perguruan Tinggi yang ada di Kota Tangerang. Perguruan Tinggi yang sudah menjalin kerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan antara lain :

- a. Universitas Islam Syekh Yusuf
- b. Universitas Raharja
- c. Universitas Muhammadiyah Tangerang
- d. Universitas Al Azhar Jakarta
- e. Universitas Yatsi Madani

## **2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah**

Bagian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan pelayanan yang dihadapi oleh Disnaker Kota Tangerang, mulai dari tantangan internal dalam pengelolaan sumber daya hingga kendala eksternal yang mempengaruhi efektivitas program dan layanan. Analisis mendalam terhadap permasalahan ini akan menjadi dasar untuk merumuskan isu-isu strategis yang mendesak untuk ditangani dalam periode Renstra 2025-2029. Isu-isu ini mencerminkan peluang dan ancaman yang signifikan bagi pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tangerang, serta memerlukan respons strategis yang terukur dan berkelanjutan.

### **2.2.1. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah**

Permasalahan dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tangerang merupakan hasil dari analisis menyeluruh yang mencakup faktor internal dan eksternal. Secara umum, berbagai potensi masalah muncul akibat kekuatan yang belum dimanfaatkan secara maksimal, kelemahan yang belum segera diatasi, peluang yang belum disadari dan dijadikan kekuatan, serta ancaman yang belum diantisipasi secara memadai. Untuk memperoleh pemahaman awal dalam menyusun solusi yang efektif, setiap permasalahan dianalisis bersama faktor-faktor kunci yang menentukan keberhasilan di masa mendatang. Faktor-faktor ini meliputi elemen-elemen krusial, capaian kinerja, dan variabel lain yang memiliki pengaruh besar dalam mengatasi masalah pembangunan atau mendukung pencapaian tujuan pemerintahan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029 disusun sebagai kelanjutan dari perencanaan pembangunan sebelumnya. Oleh karena itu, arah kebijakan dan strategi yang dirumuskan tetap memperhatikan kondisi aktual dan capaian kinerja di tahun-tahun sebelumnya. Selama lima tahun pertama pelaksanaan Renstra, telah dicapai berbagai kemajuan yang patut diapresiasi, namun masih terdapat sejumlah tantangan pembangunan yang mencerminkan adanya kesenjangan antara hasil yang diraih dan target yang ditetapkan. Kesenjangan ini berdampak pada pencapaian kesejahteraan masyarakat yang belum optimal, sehingga perencanaan ke depan perlu dirancang dengan pendekatan yang lebih terarah dan adaptif terhadap dinamika yang ada.

Berikut adalah analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) terhadap permasalahan ketenagakerjaan di Kota Tangerang, yang mencakup kondisi tenaga kerja, lapangan pekerjaan, dan tantangan pembangunan ekonomi daerah.

## Strengths

- Lokasi strategis dekat Jakarta dan Bandara
- Tersedia BLK dan LPK
- Jumlah angkatan kerja tinggi
- Dukungan pemerintah daerah

## Weaknesses

- Tingkat pengangguran relatif tinggi
- Kesenjangan keterampilan (*skill mismatch*)
- Dominasi sektor informal
- Produktivitas kerja rendah

## Opportunities

- Perkembangan industri dan jasa
- Pertumbuhan UMKM dan ekonomi kreatif
- Program Pemerintah Pusat dan Daerah
- Digitalisasi & ekonomi 4.0

## Threats

- Persaingan tenaga kerja antar daerah
- Otomatisasi dan teknologi
- Kesenjangan sosial-ekonomi
- Kondisi global dan resesi

### **Strengths (Kekuatan)**

- Lokasi strategis: dekat dengan Jakarta, pusat industri, perdagangan, dan bandara internasional, sehingga peluang kerja relatif besar.
- Ketersediaan BLK (Balai Latihan Kerja) dan LPK: mendukung peningkatan keterampilan pencari kerja.
- Jumlah angkatan kerja tinggi: pasokan tenaga kerja melimpah untuk sektor industri, jasa, dan perdagangan.
- Dukungan pemerintah daerah: program job fair, pelatihan vokasi, dan pembinaan UMKM.

### **Weaknesses (Kelemahan)**

- Tingkat pengangguran relatif tinggi: masih banyak lulusan SMA/SMK dan perguruan tinggi yang belum terserap.
- Kesenjangan keterampilan: banyak pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan industri (*skill mismatch*).
- Dominasi sektor informal: sebagian pekerja masih berada di sektor informal dengan jaminan sosial dan upah tidak pasti.
- Produktivitas kerja rendah: dibandingkan dengan kebutuhan industri modern dan global.

### **Opportunities (Peluang)**

- Perkembangan industri dan jasa: ekspansi manufaktur, logistik, transportasi, serta digitalisasi ekonomi membuka peluang kerja baru.
- Pertumbuhan UMKM dan ekonomi kreatif: lapangan kerja mandiri bisa dikembangkan.

- Program pemerintah pusat dan daerah: seperti Kartu Prakerja, pelatihan vokasi, serta investasi asing yang masuk.
- Digitalisasi & ekonomi 4.0: peluang kerja di sektor teknologi informasi, *e-commerce*, dan *start-up*.

### **Threats (Ancaman)**

- Persaingan tenaga kerja antar daerah: migrasi tenaga kerja dari luar daerah ke Tangerang menambah ketatnya persaingan.
- Otomatisasi & teknologi: berpotensi mengurangi kebutuhan tenaga kerja manusia di sektor tertentu.
- Kesenjangan sosial-ekonomi: jika pengangguran tinggi dan kesempatan kerja tidak merata.
- Kondisi global: ketidakpastian ekonomi dunia, resesi, dan PHK massal di sektor industri bisa berdampak langsung.

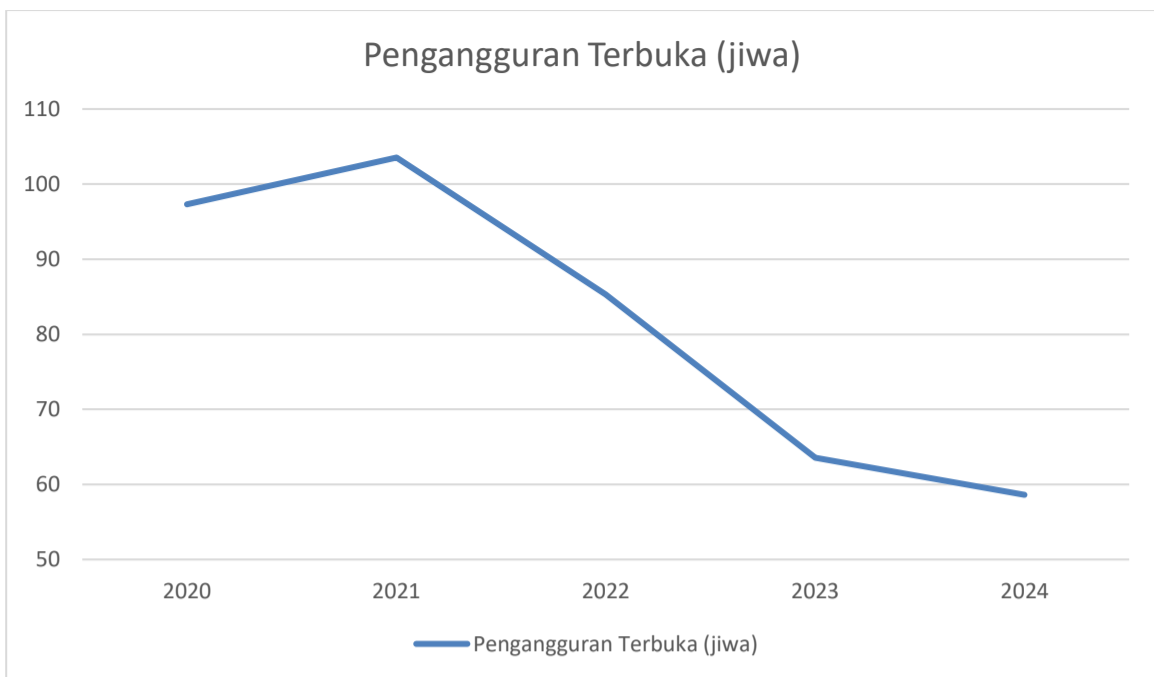
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan salah satu indikator ketenagakerjaan yang menunjukkan proporsi angkatan kerja yang belum berhasil masuk ke dunia kerja. Kelompok ini disebut sebagai pengangguran terbuka, yaitu individu yang sedang mencari pekerjaan, sedang merintis usaha, atau yang tidak lagi aktif mencari kerja karena merasa peluang untuk memperoleh pekerjaan sangat kecil, termasuk juga mereka yang telah diterima bekerja namun belum mulai bekerja.

Data pengangguran terbuka di Kota Tangerang selama periode 2019–2023 tergambarkan dalam Tabel 2.5 dan Gambar 2.3. Selama lima tahun terakhir, terdapat peningkatan jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2020 ke 2021, dari 97.344 orang menjadi 103.537 orang, yang dipengaruhi oleh dampak pandemi Covid-19. Namun, tren tersebut berbalik arah pada tahun-tahun berikutnya. Dengan mulai membaiknya kondisi ekonomi di Kota Tangerang, jumlah pengangguran terbuka mengalami penurunan berturut-turut menjadi 85.324 orang pada tahun 2022, 63.530 orang pada tahun 2023, dan mencapai 58.613 orang pada tahun 2024.

**Tabel 2. 5**  
**Jumlah Pengangguran Terbuka Kota Tangerang Tahun 2020-2024**

<b>Uraian</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Angkatan Kerja (jiwa)	1.127.599	1.141.720	1.191.760	940.374	990.411
Bekerja (jiwa)	1.030.255	1.038.183	1.106.436	876.844	931.798
Pengangguran Terbuka (jiwa)	97.344	103.537	85.324	63.530	58.613

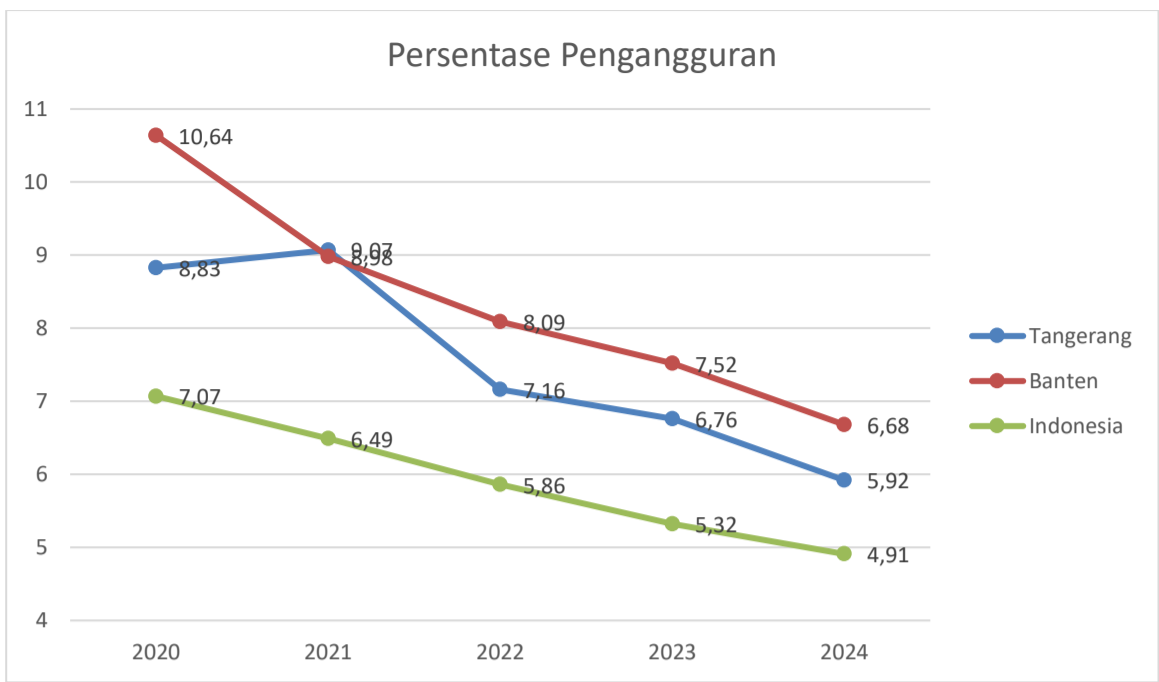
**Sumber:** BPS Kota Tangerang (2025)



**Gambar 2.3**  
**Pengangguran Terbuka**

Tren perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Tangerang selama periode 2020–2024 menunjukkan adanya kenaikan dari 8,63 persen pada tahun 2020 menjadi 9,07 persen pada tahun 2021. Namun, setelah itu angka TPT mengalami penurunan secara bertahap menjadi 7,16 persen pada tahun 2022, 6,67 persen pada tahun 2023, dan mencapai 5,92 persen pada tahun 2024. TPT sebesar 5,92 persen pada tahun 2024 mengindikasikan bahwa dari setiap 100 orang angkatan kerja, terdapat sekitar 6 orang yang belum terserap oleh pasar kerja, baik karena masih mencari pekerjaan, tengah mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, atau telah memperoleh pekerjaan namun belum mulai bekerja.

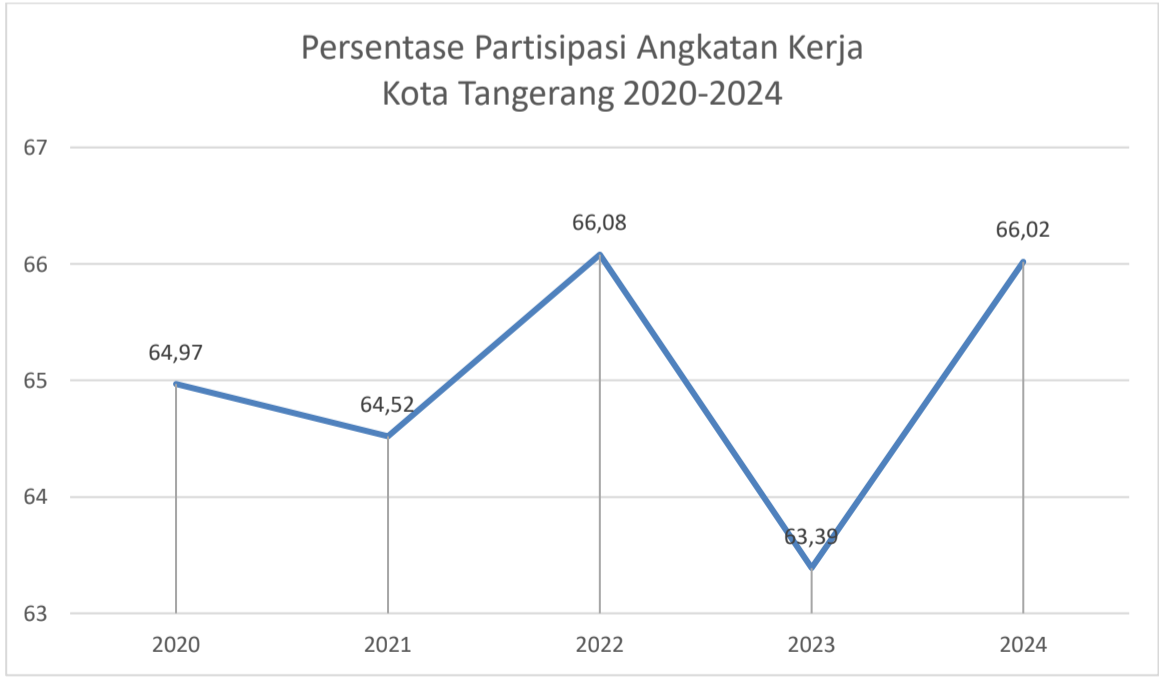
Angka tersebut memberikan gambaran bahwa sekitar 6 persen dari angkatan kerja di Kota Tangerang masih berada dalam kondisi pengangguran terbuka. Jika dibandingkan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Banten dan secara nasional, seperti yang ditampilkan pada Gambar 2.29, TPT Kota Tangerang pada umumnya cenderung lebih rendah dibandingkan dengan TPT Provinsi Banten (kecuali pada tahun 2021), namun tetap berada di atas rata-rata TPT Indonesia dalam kurun waktu 2020–2024.



**Gambar 2. 4**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka**

*Sumber: Data diolah dari BPS RI, Provinsi Banten, dan Kota Tangerang (2025)*

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan indikator yang menunjukkan persentase penduduk usia kerja yang masuk dalam kategori angkatan kerja. Angkatan kerja mencakup penduduk berusia 15 tahun ke atas yang sedang bekerja, memiliki pekerjaan namun untuk sementara tidak bekerja, serta mereka yang sedang menganggur. TPAK dihitung dengan membandingkan jumlah angkatan kerja terhadap total penduduk usia kerja. Dengan kata lain, TPAK mencerminkan sejauh mana penduduk usia kerja berperan aktif dalam kegiatan ekonomi suatu daerah. Semakin tinggi nilai TPAK, semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang tersedia untuk mendukung proses produksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian daerah.



**Gambar 2. 5**  
**Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Tangerang Tahun 2020 - 2024**

*Sumber: Data diolah dari BPS Kota Tangerang (2025)*

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Tangerang pada tahun 2024 tercatat sebesar 66,02 persen, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 2.5. Artinya, dari setiap 100 penduduk usia kerja, sekitar 66 orang terlibat secara aktif dalam aktivitas ekonomi, baik dengan bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. Sementara itu, sisanya termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja, seperti mereka yang masih menjalani pendidikan, mengurus rumah tangga, atau melakukan kegiatan lain di luar kegiatan ekonomi. Angka ini juga menggambarkan bahwa sekitar 66 persen dari penduduk usia kerja di Kota Tangerang memiliki potensi untuk memperoleh penghasilan, meskipun sebagian di antaranya masih dalam status pencari kerja. Selama lima tahun terakhir, capaian TPAK di Kota Tangerang menunjukkan pola yang berfluktuasi, namun secara umum cenderung mengalami peningkatan.

**Tabel 2.6**  
**Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Tangerang Menurut Jenis Kelamin**  
**Tahun 2020 - 2024**

Uraian	2020	2021	2022	2023	2024
Laki-laki	80.79	79.28	83.57	79.92	84.43
Perempuan	48.45	49.14	47.97	46.7	50.38
Keseluruhan	64.62	64.21	65.77	63.31	67.405

*Sumber: BPS Kota Tangerang (2025)*

Berdasarkan perbandingan menurut jenis kelamin yang ditampilkan pada Tabel 2.6 terdapat perbedaan mencolok antara TPAK laki-laki dan perempuan di Kota Tangerang. Pada tahun 2024, TPAK laki-laki mencapai 84,43 persen, sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 50,38 persen. Perbedaan ini mencerminkan bahwa keterlibatan perempuan dalam aktivitas ekonomi masih tergolong rendah. Akibatnya, banyak perempuan yang termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja. Aktivitas mengurus rumah tangga menjadi kegiatan utama yang dijalankan oleh sebagian besar perempuan. Hal ini diduga berkaitan dengan masih kuatnya nilai-nilai budaya yang belum mengalami perubahan signifikan, khususnya dalam hal peran ekonomi. Pandangan bahwa mencari nafkah adalah tanggung jawab laki-laki masih mengakar kuat dalam budaya masyarakat Kota Tangerang.

### 2.2.2. Isu Strategis

Isu kota dirumuskan berdasarkan permasalahan pembangunan daerah Kota Tangerang, isu KLHS RPJMD Kota Tangerang 2025-2029, serta isu lingkungan dinamis yang meliputi: isu global, isu nasional, dan isu provinsi, yang berpotensi mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembangunan jangka menengah daerah Kota Tangerang dalam lima tahun ke depan, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2.7**  
**Perumusan Isu Strategis Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tangerang**

Permasalahan	Isu KLHS RPJMD	Isu Lingkungan Dinamis			Isu Strategis Daerah
		Isu Global	Isu Nasional	Isu Regional	
Sumber Daya Manusia yang Unggul, Berbudaya, dan Sejahtera	Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusi	<i>Sustainable Development Goals</i>	Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia	Peningkatan Pemerataan Kualitas Layanan Sumber Daya	Daya Saing dan Karakter Sumber Daya Manusia
		Urbanisasi	Pergeseran Struktur		

Permasalahan	Isu KLHS RPJMD	Isu Lingkungan Dinamis			Isu Strategis Daerah
		Isu Global	Isu Nasional	Isu Regional	
Belum Sepenuhnya Terwujud		Global	Kelas Masyarakat	Manusia	
			Kebutuhan Hidup Tinggi pada Usia Produktif	Penanggulangan Kemiskinan	
Perekonomian Daerah Belum Sepenuhnya Berkeadilan Dan Berkelanjutan	Penguatan Potensi Daerah dan Sektor Jasa Untuk Menunjang Pertumbuhan Ekonomi Hijau	<i>Sustainable Development Goals</i>	Rendahnya Produktivitas	Peningkatan Produktivitas Ekonomi Wilayah	Pertumbuhan dan Pemerataan Ekonomi
		Disrupsi Teknologi	Pemindahan Ibu Kota Negara		
Kualitas dan Integrasi Sarana Prasarana Kota Belum Optimal	Pembangunan Sarana Prasarana dan Infrastruktur Perkotaan yang Berkelanjutan	Sustainable Development Goals	Rendahnya Produktivitas	Peningkatan Pemerataan dan Interkoneksi Pembangunan	Kemantapan dan Integrasi Sarana Prasarana Kota
		Disrupsi Teknologi	Pemindahan Ibu Kota Negara		
Lingkungan Hidup Berkualitas dan Berkelanjutan Belum Sepenuhnya Terwujud	Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta Penggunaan Energi Terbarukan	<i>Sustainable Development Goals</i>	Krisis Lingkungan	Penguatan Kelestarian Lingkungan dan Mitigasi Potensi Bencana	Kualitas dan Keberlanjutan Lingkungan Hidup
	Pemanfaatan dan Penataan Ruang	Perubahan Iklim			
Tata Kelola Pemerintahan Belum Sepenuhnya Adaptif, Inovatif, Kolaboratif, dan Berintegritas	Tata Kelola Pemerintahan dan Sistem Pelayanan Publik	<i>Sustainable Development Goals</i>	Tata Kelola dan Akuntabilitas Pemerintah	Pemantapan Reformasi Birokrasi yang Bersih dan Melayani	Adaptasi, Inovasi, Kolaborasi, dan Integritas Tata Kelola Pemerintahan
		Disrupsi Teknologi	Geopolitik dan Geoekonomi		

Sumber: Hasil Analisis, 2025. Dokumen RPJMD 2025-2029

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 Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT);
2. Perlindungan Sosial yang Adayatif
3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK);
4. Penyediaan dan peningkatan layanan pendidikan/pelatihan tenaga kerja yang terintegrasi dengan sektor ketenagakerjaan

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 2025-2029 yang dihadapi, maka permasalahan dan isu strategis daerah yang berkenaan dengan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dijabarkan dalam Isu Strategis Perangkat Daerah, seperti terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 2.8**  
**Perumusan Isu Strategis Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang**

Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan Perangkat Daerah	Isu KLHS Yang Relevan	Isu Lingkungan Yang Relevan Dengan PD			Isu Strategis Perangkat Daerah
			Global	Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Sumber Daya Manusia yang Unggul, Berbudaya, dan Sejahtera Belum Sepenuhnya Terwujud	Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia	1. Sustainable Development Goals  7. Urbanisasi Global	1. Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia  2. Pergeseran Struktur Kelas Masyarakat Kebutuhan Hidup Tinggi pada Usia Produktif	1. Peningkatan Pemerataan Kualitas Layanan Sumber Daya Manusia  2. Penanggulangan Kemiskinan	1. Peningkatan kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja 2. Penyediaan dan peningkatan layanan pendidikan/pelatihan tenaga kerja yang terintegrasi dengan sektor ketenagakerjaan 3. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja 4. Informasi Lowongan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja 5. Peningkatan Kewirausahaan 6. Peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan 7. Hubungan Industrial 8. Gampang Kerja
	Perekonomian Daerah Belum Sepenuhnya Berkeadilan Dan Berkelanjutan	Penguatan Potensi Daerah dan Sektor Jasa untuk Menunjang Pertumbuhan Ekonomi Hijau	1. Sustainable Development Goals  2. Disrupsi Teknolog	1. Rendahnya Produktivitas  2. Pemindahan Ibu Kota Negara	1. Peningkatan Produktivitas Ekonomi Wilayah  2. Penanggulangan Pengangguran Terintegrasi	

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, pada periode pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029, isu strategis Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

### 1. Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja

Peningkatan kompetensi merupakan perpaduan antara keterampilan, sikap, perilaku, dan pengetahuan yang harus dimiliki serta ditunjukkan oleh tenaga kerja maupun calon tenaga kerja secara optimal. Tenaga kerja dengan kompetensi tinggi menjadi aset berharga bagi perusahaan karena mereka mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan daya saing perusahaan. Di sisi lain, calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi baik akan lebih mudah memperoleh kesempatan kerja yang sesuai. Untuk itu, program peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja akan dilakukan melalui berbagai strategi :

- a. BLK merupakan unit pelaksana teknis di daerah yang menyelenggarakan pelatihan kerja dengan fokus pada bidang tertentu, seperti sektor-sektor prioritas. Langkah ini mencakup peningkatan mutu program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) agar sesuai dengan standar nasional maupun internasional melalui akreditasi resmi. Selain itu, program pelatihan akan disesuaikan dengan kebutuhan riil dunia usaha dan

industri, sehingga lulusan pelatihan memiliki keterampilan yang relevan dan siap kerja. Lulusan pelatihan BLK harus memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi.

- b. Dinas Ketenagakerjaan membangun sinergi dengan memperluas jangkauan pembinaan dan menjalin kerja sama yang lebih intensif dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang dikelola oleh swasta maupun perusahaan. Tujuannya adalah untuk memperkuat sistem pelatihan kerja di luar BLK pemerintah, serta menjalin kerjasama dengan BLK Komunitas (*BLK\_Komunitas dirancang untuk memberikan pelatihan yang spesifik sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di suatu daerah yang disediakan oleh Pemerintah Pusat*), yang ada saat ini, sehingga semakin banyak tenaga kerja memiliki akses terhadap pelatihan berkualitas dan kompetitif.
- c. Pelatihan berbasis kewirausahaan, Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan membangun usaha secara mandiri. Dengan mendorong tumbuhnya wirausaha baru, pelatihan ini diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja sendiri serta berkontribusi dalam mengurangi angka pengangguran secara signifikan di Kota Tangerang..
- d. Pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK) melalui pendidikan vokasi. Program ini fokus pada penguatan peran Bursa Kerja Khusus (BKK) di lingkungan SMK dan perguruan tinggi. Pembinaan dilakukan melalui integrasi pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi dan dapat langsung diserap oleh pasar kerja. Dengan keterlibatan aktif dunia pendidikan, BKK menjadi penghubung strategis antara lulusan dan dunia kerja.

## **2. Penyediaan dan peningkatan layanan pendidikan/pelatihan tenaga kerja yang terintegrasi dengan sektor ketenagakerjaan.**

Penyediaan dan peningkatan layanan pendidikan/pelatihan tenaga kerja yang terintegrasi dengan sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu arah kebijakan yang merupakan langkah strategis yang dapat diterapkan dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan pelatihan di BLK. Sejalan dengan program Gampang Kerja, Dinas Ketenagakerjaan melakukan langkah strategis sebagai berikut :

- a. Disrupsi teknologi dimaknai sebagai sebuah perubahan fundamental akibat perkembangan sistem teknologi digital, yang mana teknologi digital atau robot mulai menggantikan dan mengubah peran serta pekerjaan manusia. Kehadiran teknologi digital membawa berbagai perubahan dalam berbagai bidang kehidupan manusia, juga perubahan pada sistem yang ada di Indonesia dan seluruh dunia. Kondisi ini menuntut penyelenggaraan pelatihan kerja bertransformasi sesuai dengan perkembangan.
- b. Revitalisasi Balai Latihan Kerja melalui pengembangan BLK-Tematik. . BLK Tematik lebih fokus pada bidang pelatihan keterampilan kerja tertentu yang sesuai dengan potensi yang ada di wilayah cakupan pelayanan BLK Tematik.
- c. Penyelenggaraan BLK Tematik memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan industri dalam rangka mengantisipasi disrupsi teknologi. Sementara

disisi lain, peningkatan kualitas pelatihan non-teknologi menuntut adaptasi kebutuhan pasar.

- d. Integrasi pelatihan vokasi baik dilembaga pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi yang ada berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.

### **3. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja**

Peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah proses atau strategi yang bertujuan untuk meningkatkan *output* (hasil kerja) dari setiap tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi berarti lebih banyak barang atau jasa yang dihasilkan dengan input yang sama atau lebih sedikit.

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, upaya yang dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan dilakukan melalui pembinaan kepada perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui *up-skilling* (peningkatan skill) keterampilan, pembinaan motivasi dan kepuasan kerja, manajemen kepemimpinan, penerapan teknologi dan alat kerja serta pengembangan pelatihan lainnya.

### **4. Informasi Lowongan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja**

Informasi Lowongan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja akan dilaksanakan dalam bentuk :

- a. Dinas Ketenagakerjaan akan memperkuat hubungan kemitraan dengan perusahaan-perusahaan di berbagai sektor untuk memastikan bahwa lulusan pelatihan kerja dapat langsung terserap ke dunia kerja. Kolaborasi ini penting agar materi pelatihan selaras dengan kebutuhan industri dan membuka peluang penempatan kerja yang nyata bagi peserta pelatihan.
- b. Bursa kerja (*job fair*) diselenggarakan sebagai jembatan antara pencari kerja dan pemberi kerja. Kegiatan ini akan dilakukan baik secara daring (virtual) maupun luring (tatap muka), sehingga lebih inklusif dan dapat diikuti oleh lebih banyak perusahaan dan pencari kerja. Dengan keterlibatan perusahaan yang luas, pencari kerja memiliki akses terhadap berbagai lowongan kerja yang sesuai dengan kompetensinya.
- c. Pemagangan menjadi salah satu sarana efektif untuk memberikan pengalaman kerja kepada calon tenaga kerja. Dengan mendorong perusahaan untuk membuka program pemagangan, Dinas Ketenagakerjaan berharap para peserta dapat meningkatkan keterampilan praktis mereka, yang pada akhirnya membuka peluang untuk direkrut secara permanen dan membantu mengurangi angka pengangguran.
- d. Dinas mendorong perusahaan agar secara aktif mendaftarkan PKWT yang mereka buat. Data dari PKWT sangat penting untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja di masing-masing sektor serta kompetensi spesifik yang dibutuhkan. Informasi ini menjadi dasar dalam menyusun program pelatihan yang lebih tepat sasaran.
- e. Dalam rangka memperluas akses tenaga kerja lokal ke pasar kerja global, Dinas akan menjalin kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Luar Negeri (LPKLN) dan Bursa Kerja Khusus (BKK) yang ada di SMK dan perguruan tinggi. Selain menyediakan

informasi peluang kerja di luar negeri, kerja sama ini juga akan difokuskan pada pelatihan bahasa asing, khususnya Bahasa Inggris atau bahasa negara tujuan, agar calon tenaga kerja memiliki kesiapan yang optimal dalam menghadapi tantangan global.

- f. Dalam rangka proses pembinaan, pendampingan, dan pengembangan kepada para pelaku usaha, khususnya usaha rintisan (*startup*) diperlukan inkubator bisnis, untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang. Inkubasi wirausaha melibatkan: Penyediaan sarana dan prasarana usaha, seperti ruang kerja, peralatan, dan akses ke teknologi, Bimbingan dan mentoring oleh para ahli di berbagai bidang, seperti manajemen, pemasaran, keuangan, dan pengembangan produk, Bantuan dalam menyusun rencana bisnis, strategi pemasaran, pengelolaan keuangan, dan pengembangan produk, dan Mempertemukan pelaku usaha dengan calon investor, mitra bisnis, dan sumber daya lain yang relevan. Inkubasi wirausaha dapat dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk: Lembaga yang secara khusus menyediakan layanan inkubasi untuk mendukung perkembangan usaha (inkubator bisnis), Melalui berbagai program dan kebijakan untuk mendorong pertumbuhan wirausaha, dan Asosiasi Inkubator Bisnis Indonesia (AIBI), yang berperan dalam mensinergikan seluruh organisasi inkubator bisnis di Indonesia.
- g. Dalam rangka menganalisis kebutuhan pelatihan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan pengetahuan yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan diperlukan Training Needs Analysis (TNA). TNA membantu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tepat sasaran dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks luar negeri, TNA seringkali menjadi langkah awal dalam merencanakan program pelatihan yang diakui secara internasional atau untuk memenuhi standar pelatihan di negara lain, terutama di negara-negara ASEAN yang memiliki kesepakatan pengakuan sertifikasi.

## 5. Peningkatan Kewirausahaan

Kewirausahaan merupakan sikap mental, kemampuan, dan tindakan untuk menciptakan peluang usaha baru, mengambil risiko, berinovasi, dan mengelola sumber daya guna mencapai tujuan bisnis secara mandiri. Pelatihan kerja berbasis kewirausahaan adalah program pelatihan yang bertujuan mempersiapkan individu agar mampu membuka dan mengelola usaha secara mandiri, bukan hanya untuk menjadi pekerja, tetapi menjadi pencipta lapangan kerja.

Melalui program *Mobile Training Unit (MTU)* SiPraja, pelatihan kewirausahaan dilaksanakan dengan tujuan menumbuhkan jiwa wirausaha pada pencari kerja, membekali peserta dengan keterampilan teknis dan manajerial usaha, mengurangi angka pengangguran melalui penciptaan usaha mandiri, mendorong pertumbuhan UMKM di masyarakat.

Komponen pelatihan program kewirausahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan kewirausahaan meliputi :

- a. Penguatan mindset kewirausahaan untuk membangun semangat mandiri, inovatif dan siap resiko;
- b. Keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang usaha yang akan dijalankan seperti kuliner, kerajinan, digital dan lain-lain.
- c. Manajemen usaha meliputi kemampuan pemasaran produk, pengelolaan keuangan, pengelolaan produksi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam skala kecil.
- d. Pembuatan Rencana Bisnis melalui aplikasi penyusunan *bussines plan* yang realistis dan aplikatif.
- e. Simulasi dan praktek usaha melalui praktek langsung membuat produk dan pemasarannya.
- f. Akses permodalan meliputi informasi Kredit Usaha Mikro (KUR), bantuan modal bagi rintisan usaha, program CSR, BUMN dan lain-lain.
- g. Berkerjasama dengan perguruan tinggi untuk pendampingan pasca-pelatihan melalui *coaching/mentoring* selama 3–6 bulan untuk keberlanjutan usaha.
- h. Tersedianya regulasi yang mendukung kegiatan peningkatan kewirausahaan.

## **6. Peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan**

Peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh serta memastikan adanya kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam dunia kerja. Tujuan utama dari perlindungan ini adalah untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, dengan tetap mempertimbangkan dinamika dan kemajuan sektor usaha. Prinsip-prinsip perlindungan ini ditegaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, yang mencakup hak atas kesempatan kerja yang setara, perlakuan nondiskriminatif, pelatihan kerja, hak memilih dan berpindah pekerjaan, serta hak atas keselamatan, kesehatan, dan kehidupan yang layak. Undang-undang juga menjamin hak atas pembentukan serikat pekerja/buruh dan akses terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029, perlindungan tenaga kerja diwujudkan melalui beberapa langkah, yaitu penetapan dan pengawasan implementasi UMK serta pemberian perlindungan bagi pekerja migran dari Kota Tangerang bekerja sama dengan instansi pusat.

### **a. Penetapan dan Monitoring Upah Minimum Kota (UMK)**

Dinas Ketenagakerjaan akan mengusulkan penetapan UMK sesuai mekanisme dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini merupakan bagian dari tanggung jawab pemerintah daerah untuk memastikan pekerja di wilayah Kota Tangerang menerima upah minimum yang layak. Selanjutnya, dilakukan pengawasan kepatuhan perusahaan dalam menerapkan UMK tersebut, guna menjamin hak pekerja atas penghasilan minimum.

- Monitoring UMK: Dinas melakukan inspeksi dan pengawasan terhadap perusahaan untuk memastikan upah minimum dibayarkan sesuai ketentuan.

- Jaminan Kesehatan dan Sosial Ketenagakerjaan: Melalui pengawasan, Dinas juga memastikan bahwa setiap pekerja didaftarkan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan, termasuk BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan.
  - Perlindungan pekerja sektor non-formal/pekerja mandiri melalui program jamsostek.
- b. Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- Perlindungan pekerja migran dari Kota Tangerang menjadi fokus utama dalam konteks ketenagakerjaan global. Dinas Ketenagakerjaan akan bekerja sama dengan Kementerian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Kementerian P2MI) untuk menjamin keselamatan, hak, dan kesejahteraan PMI yang bekerja di luar negeri. Ruang lingkup perlindungan ini mencakup: Persiapan Pra-keberangkatan: Pembekalan informasi, pelatihan, dan dokumen hukum yang sah. Pendampingan Hukum: Jika terjadi permasalahan di negara penempatan, PMI akan memperoleh bantuan perlindungan hukum. Reintegrasi Sosial dan Ekonomi: Sekembalinya ke Indonesia, PMI mendapatkan dukungan dalam bentuk pelatihan atau bantuan wirausaha agar mereka bisa mandiri secara ekonomi.
- c. Perlindungan bagi pekerja rentan. Pekerja rentan adalah kelompok tenaga kerja yang memiliki kerentanan tinggi terhadap risiko sosial dan ekonomi, seperti: Pekerja informal (buruh tani, nelayan, pedagang kecil, dll., Pekerja harian lepas, Pekerja tanpa perlindungan jaminan sosial, Pekerja di sektor ekonomi bawah, Penyandang disabilitas, Pekerja anak, Buruh migran, Pekerja perempuan di sektor rentan (rumah tangga, pabrik kecil, dll.)

Bentuk Perlindungan Menurut UU Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja, sebagai berikut:

#### 1. Perlindungan atas Hak Dasar Pekerja

- Hak untuk memperoleh upah yang layak
- Hak atas jam kerja yang manusiawi (maks. 40 jam/minggu)
- Hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan)
- Hak atas perlakuan yang adil tanpa diskriminasi (Pasal 5 dan 6 UU No. 13/2003)

#### 2. Jaminan Sosial untuk Pekerja Rentan

Berdasarkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pekerja rentan berhak atas:

- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- Jaminan Kematian (JKM)
- Jaminan Hari Tua (JHT)
- Jaminan Pensiun (JP)

Melalui program BPJS Ketenagakerjaan, bahkan pekerja informal dapat ikut serta secara mandiri atau dibiayai oleh pemerintah daerah.

## 7. Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, yang dibangun atas dasar nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konsep ini merupakan adaptasi dari istilah "*labour relation*" atau hubungan perburuhan, yang menggambarkan interaksi kepentingan dalam dunia kerja.

Dalam pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029, penguatan hubungan industrial akan dilaksanakan melalui berbagai sarana dan mekanisme kelembagaan, sebagai berikut:

- a. **Pembinaan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh**  
Dinas akan memberikan pembinaan terhadap serikat pekerja/buruh agar mereka dapat berfungsi secara optimal dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, menjalin komunikasi yang sehat dengan pengusaha, serta menjadi mitra konstruktif dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan adil.
- b. **Meningkatkan Koordinasi dan Kerjasama dengan Organisasi Pengusaha**  
Langkah ini bertujuan membangun komunikasi yang terbuka dan sinergis dengan asosiasi pengusaha seperti APINDO, sehingga tercipta pemahaman yang selaras antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja. Koordinasi ini penting dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang implementatif.
- c. **Meningkatkan Pembinaan kepada Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit)**  
LKS Bipartit merupakan forum komunikasi antara manajemen perusahaan dan perwakilan pekerja. Pembinaan diarahkan untuk memperkuat fungsi LKS Bipartit dalam menyelesaikan permasalahan hubungan kerja di tingkat perusahaan secara musyawarah, sehingga konflik dapat diminimalisir sejak dini.
- d. **Kerjasama dengan Lembaga Kerjasama Tripartit (LKS Tripartit)**  
Dinas akan mengintensifkan kerja sama dengan LKS Tripartit, yang merupakan wadah konsultasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Fungsi LKS Tripartit penting dalam memberikan masukan terhadap kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah dan menyelesaikan isu-isu strategis secara konsensual.
- e. **Sosialisasi dan Pengesahan Peraturan Perusahaan**  
Dinas akan mendorong perusahaan untuk menyusun dan mensahkan Peraturan Perusahaan (PP) sebagai pedoman hubungan kerja di lingkungan kerja. Sosialisasi bertujuan agar pekerja mengetahui hak dan kewajiban mereka secara tertulis dan resmi.
- f. **Sosialisasi dan Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**  
PKB adalah hasil perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja yang dituangkan dalam dokumen hukum. Dinas bertugas melakukan pengesahan dan menyosialisasikan PKB agar kedua belah pihak memahami kesepakatan yang telah dibuat, sehingga hubungan kerja dapat berjalan dengan baik dan berkelanjutan.
- g. **Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan**

Dinas akan secara rutin menginformasikan ketentuan hukum ketenagakerjaan terbaru kepada seluruh stakeholder agar pelaksanaan hubungan industrial sejalan dengan peraturan yang berlaku. Ini termasuk regulasi mengenai upah, jam kerja, perlindungan, dan hak pekerja.

h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebagai upaya akhir, Dinas akan mengoptimalkan fungsi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) untuk menangani sengketa antara pekerja dan pengusaha secara adil, baik melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial. Tujuannya adalah menjamin penyelesaian perselisihan secara hukum dan damai.

## **8. Gampang Kerja**

Program Gampang Kerja bertujuan untuk memfasilitasi pencarian kerja dan penempatan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Program ini dirancang untuk membantu para pencari kerja, terutama yang baru lulus dari pendidikan atau yang sedang mencari pekerjaan baru, untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat pencari kerja. Program ini bertujuan :

- a. Meningkatkan kesempatan kerja bagi para pencari kerja.
- b. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.
- c. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses pencarian kerja dan penempatan tenaga kerja.

Melalui strategi-strategi ini, hubungan industrial di Kota Tangerang diharapkan menjadi lebih harmonis, produktif, dan berkelanjutan, sehingga mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif dan sejahtera bagi semua pihak.

Keterlibatan stakeholder merupakan kunci sukses untuk mendukung program gampang kerja. Pemerintah daerah (penyelenggara program gampang kerja) berperan dalam implementasi program sesuai kebutuhan lokal, penyediaan data pencari kerja dan kebutuhan industri, fasilitasi pelatihan kerja berbasis kompetensi lokal, subsidi iuran BPJS untuk pekerja rentan.

Dunia Usaha/Dunia Industri (DUDI) berperan dalam memberi masukan terkait kebutuhan tenaga kerja (kompetensi, jumlah, dan jenis), menyediakan tempat magang atau pelatihan kerja (on-the-job training), menyerap lulusan program “Gampang Kerja” sesuai kebutuhan, serta keterlibatan dalam penyusunan kurikulum vokasi.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Vokasi seperti SMK, Perguruan Tinggi Vokasi, LKP (Lembaga Kursus dan Pelatihan), dan BLK memiliki peran dalam memberikan pelatihan berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar, melaksanakan program sertifikasi keahlian, menyediakan instruktur dan fasilitas pelatihan, serta meningkatkan kesiapan soft skills dan hard skills pencari kerja.

Petugas atau bagian pengantar tenaga kerja berperan dalam menghubungkan pencari kerja dengan lowongan kerja, melakukan bimbingan dan konseling karir serta menyediakan data dan informasi pasar kerja.

Selain itu keterlibatan Organisasi Masyarakat Sipil dapat berperan dalam memberikan pelatihan kerja informal atau pemberdayaan ekonomi, mendampingi pekerja rentan (difabel, perempuan kepala keluarga, dll), serta menyuarakan aspirasi kelompok marginal terkait hak dan akses kerja.

Platform Digital & Startup Teknologi dapat berperan pula dalam menunjang program gampang kerja dalam hal menyediakan akses pelatihan daring, menghubungkan pencari kerja dan pemberi kerja, dan menyediakan sistem pelaporan dan data analytics pasar kerja.

Dukungan Lembaga Keuangan dan Perbankan dalam hal memberi akses pembiayaan modal usaha bagi peserta yang memilih jalur wirausaha dan mendorong inklusi keuangan bagi lulusan program kerja mandiri.

Kunci sukses kolaborasi stakeholder yaitu komunikasi lintas sektor yang terintegrasi, penyesuaian program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, pemantauan dan evaluasi dampak program secara berkala, dan sistem data tenaga kerja yang akurat dan terhubung antar instansi

### **BAB III**

## **TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Tujuan dan sasaran dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan adalah tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan sebagai arahan dan pedoman serta hasil yang ingin dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang terukur dan spesifik dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi Dinas Ketenagakerjaan yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam RPJMD.

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.

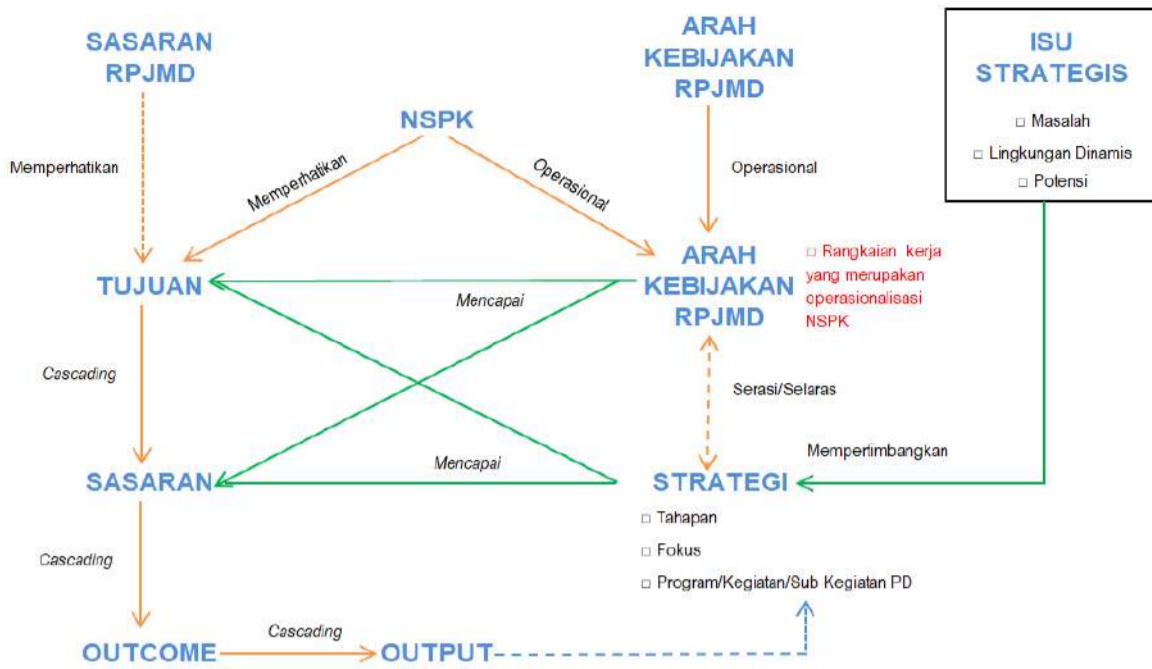
Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana Dinas Ketenagakerjaan mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan 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.

### **3.1. Tujuan dan Sasaran Renstra PD Kota Tangerang Tahun 2025-2029**

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 yang tertuang dalam dokumen RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025-2029 adalah yaitu **Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif**.

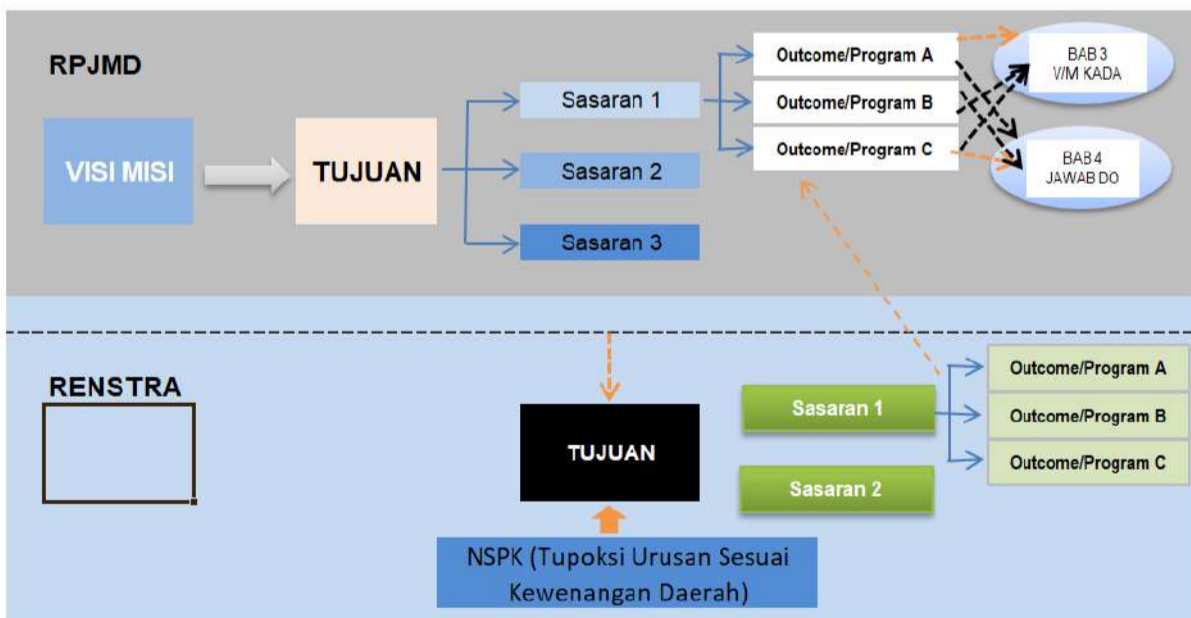


**Gambar 3.1**  
Konsep Renstra Perangkat Daerah

### 3.2. Sasaran Renstra PD Kota Tangerang Tahun 2025-2029

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 RPJMD 2025-2029 sebagai berikut: **Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Berusaha.**



**Gambar 3.2**  
Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Perangkat Daerah

Keterkaitan RPJMD dengan Renstra Perangkat Daerah yaitu Sasaran pada RPJMD menjadi Tujuan pada Renstra Perangkat Daerah.

**Tabel 3.1**  
**Rumusan Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan**

NSPK	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
-	Meningkatnya produktivitas kerja dan kewirausahaan		Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	83,00%	84,00%	85,00%	86,00%	87,00%	88,00%	
		Meningkatnya Kesempatan Kerja Dan Berusaha	Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
		Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kerja Yang Kompeten	Persentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi	99,30	99,70	100	100	100	100	
		Meningkatnya Penerapan Tata Kelola Kerja Yang Layak di Perusahaan	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	79,98	81,00	82,00	83,00	84,00	85,00	
		Meningkatnya Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah	Nilai kepuasan pegawai terhadap layanan Kesekretariatan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Berdasarkan Tabel 3.1. tersebut untuk mencapai visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang 2025 - 2029 Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025–2029 dilaksanakan dengan penetapan tujuan, sasaran, indikator sasaran dan target sebagai berikut:

**Tujuan :**

**Meningkatnya produktivitas kerja dan kewirausahaan**

**Sasaran :**

**1.1.Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Berusaha**

**1.2.Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kerja Yang Kompeten**

**1.3.Meningkatnya Penerapan Tata Kelola Kerja Yang Layak di Perusahaan**

**1.4.Meningkatnya Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah**

**Indikator Kinerja Tujuan :**

**1. Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)**

Definisi operasional yaitu Tingkat penyerapan tenaga kerja mengacu pada proporsi angkatan kerja yang sedang bekerja atau memiliki pekerjaan. Ini menunjukkan seberapa banyak lapangan kerja yang terisi oleh penduduk yang mampu bekerja.

Target tahun 2025 sebesar 83,00%, tahun 2026 sebesar 84,00%, tahun 2027 sebesar 85,00%, tahun 2026 sebesar 86,00%, tahun 2029 sebesar 87,00%, dan tahun 2030 sebesar 88,00%.

**Indikator Kinerja Sasaran :**

**1.1. Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja**

Definisi operasional yaitu Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja adalah ukuran yang menunjukkan banyaknya lowongan pekerjaan yang tersedia dan dapat diakses oleh

pencari kerja dalam periode waktu tertentu di suatu wilayah atau sektor tertentu. Target Kinerja sebagai berikut tahun 2025 sampai dengan tahun 2030 sebesar 100 persen.

### 1.2. Persentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi

Definisi operasional yaitu Persentase Tenaga Kerja Terlatih yang Bersertifikat Kompetensi adalah ukuran yang menunjukkan proporsi tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja dan memperoleh sertifikat kompetensi sesuai standar yang ditetapkan oleh lembaga sertifikasi kompetensi (LSP) atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) terhadap total peserta pelatihan kerja dalam periode tertentu.

Target Kinerja sebagai berikut, pada tahun 2025 sebesar 99,30 persen, tahun 2026 sebesar 99,70 persen, tahun 2027 sebesar 100 persen, tahun 2028 sebesar 100 persen, tahun 2029 sebesar 100 persen, tahun 2030 sebesar 100 persen.

### 1.3. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak

Definisi operasional yaitu Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak adalah ukuran yang menunjukkan proporsi perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip kerja layak (*decent work*) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan terhadap total perusahaan yang menjadi sasaran pembinaan atau pengawasan dalam periode tertentu. (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

Target Kinerja sebagai berikut, pada tahun 2025 sebesar 79,98 persen, tahun 2026 sebesar 81,00 persen, tahun 2027 sebesar 82,00 persen, tahun 2028 sebesar 83,00 persen, tahun 2029 sebesar 84,00 persen, tahun 2030 sebesar 85,00 persen.

### 1.4. Nilai kepuasan pegawai terhadap layanan Kesekretariatan

Definisi operasional yaitu Penilaian atau evaluasi pegawai terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh unit kesekretariatan, yang mencakup berbagai aspek seperti pelayanan administrasi, kecepatan, keterjangkauan, serta kemudahan akses informasi dan dukungan yang diberikan kepada pegawai atau unit kerja lain.

Target Kinerja sebesar 100 persen.

**Tabel 3.2**  
**Penahapan Renstra Dinas Ketenagakerjaan**

Misi	Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
	Pemenuhan Pelayanan Dasar	Pembangunan yang Adaptif	Pembangunan yang Kolaboratif	Pembangunan yang Inovatif	Perwujudan Fondasi Daya Saing
<b>Misi 2:</b> Meningkatkan Perekonomian yang Maju dan Berkeadilan	Perluasan dan Peningkatan Bantuan Pelatihan dan Modal untuk berusaha	Pengembangan Tenaga Kerja Mandiri	Penguatan Forum Perluasan Kesempatan kerja	Peningkatan Peluang Lapangan Kerja Digital	Pemantapan Perluasan Lapangan Kerja dan Kesempatan Berusaha
	Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja Terampil	Fasilitasi Sertifikasi Keahlian Tenaga Kerja	Pengembangan dan Peningkatan Balai Latihan Kerja (BLK) Siap Kerja dan Terintegrasi dengan	Peningkatan <i>Up-Skilling</i> dan <i>Re-Skilling</i> Sumber Daya Manusia Terkait Industri, Jasa, Pariwisata, serta	Pemantapan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Misi	Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
	Pemenuhan Pelayanan Dasar	Pembangunan yang Adaptif	Pembangunan yang Kolaboratif	Pembangunan yang Inovatif	Perwujudan Fondasi Daya Saing
			Dunia Usaha	Kemampuan Digital	
	Pelatihan dan Pembinaan Kewirausahaan	Fasilitasi Bantuan Teknis, Konsultasi, Pembentukan Kelompok Usaha, dan Pengembangan Jaringan Usaha	Fasilitasi Akses Pembiayaan dan Peminjaman, serta Bantuan Permodalan	Fasilitasi Akses Perizinan Usaha yang Terintegrasi Secara Elektronik dan Akses Pasar Digital	Pemantapan Pengembangan Sektor Transportasi dan Pergudangan

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang melaksanakan Misi ke-2 yaitu **Meningkatkan Perekonomian yang Maju dan Berkeadilan.**

Untuk mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029, dirumuskan penahapan dalam pencapaiannya, sebagaimana dalam tabel 3.2 yaitu :

a. Tahap 1 (2026)

Pada tahap ini difokuskan untuk memenuhi pelayanan dasar yang dilaksanakan melalui :

- Perluasan dan Peningkatan Bantuan Pelatihan dan Modal untuk berusaha
- Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja Terampil
- Pelatihan dan Pembinaan Kewirausahaan

b. Tahap II (2027)

Pada tahap ini difokuskan untuk melakukan pembangunan ketenagakerjaan yang adaptif, yang dilaksanakan melalui :

- Fasilitasi Sertifikasi Keahlian
- Tenaga Kerja pengembangan Tenaga Kerja Mandiri
- Fasilitasi Bantuan Teknis, Konsultasi, Pembentukan Kelompok Usaha, dan Pengembangan Jaringan Usaha.

c. Tahap III (2028)

Pada tahap ini difokuskan untuk melakukan pembangunan ketenagakerjaan yang kolaboratif, yang dilaksanakan melalui :

- Penguatan Forum Perluasan Kesempatan Kerja
- Pengembangan dan Peningkatan Balai Latihan Kerja (BLK) Siap Kerja dan Terintegrasi dengan Dunia Usaha
- Fasilitasi Akses Pembiayaan dan Peminjaman, serta Bantuan Permodalan

d. Tahap IV (2029)

Pada tahap ini difokuskan untuk melakukan pembangunan ketenagakerjaan yang inovatif, yang dilaksanakan melalui :

- Peningkatan Peluang Lapangan Kerja Digital
- Peningkatan Up-Skilling dan Re-Skilling Sumber Daya Manusia Terkait Industri, Jasa, Pariwisata, serta Kemampuan Digital

- Fasilitasi Akses Perizinan Usaha yang Terintegrasi Secara Elektronik dan Akses Pasar Digital

e. Tahap V (2030)

Pada tahap ini difokuskan untuk melakukan pembangunan ketenagakerjaan untuk Perwujudan Fondasi Daya Saing , yang dilaksanakan melalui :

- Pemantapan Perluasan Lapangan Kerja dan Kesempatan Berusaha
- Pemantapan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
- Pemantapan Pengembangan Sektor Transportasi dan Pergudangan

### 3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

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 Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029.

**Tabel 3.3**  
**Arah Kebijakan RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025-2029**

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Kota Tangerang yang Kolaboratif, Maju, Berkelanjutan, Sejahtera dan Berakhlakul Karimah	2. Meningkatkan Perekonomian yang Maju dan Berkeadilan	2.1. Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif	2.1.1. Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Berusaha	2.1.1.1. Peningkatan Penyerapan dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.1.1.1.1. Perluasan dan Peningkatan Bantuan Pelatihan dan Modal untuk Berusaha; Pengembangan Tenaga Kerja Mandiri; Penguatan Forum Perluasan Kesempatan kerja; Peningkatan Peluang Lapangan Kerja Digital
					2.1.1.1.2. Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja Terampil; Fasilitasi Sertifikasi Keahlian Tenaga Kerja; Pengembangan dan Peningkatan Balai Latihan Kerja (BLK) Siap Kerja dan Terintegrasi dengan Dunia Usaha; Peningkatan Up-Skilling dan Re-Skilling Sumber Daya Manusia Terkait Industri, Jasa, Pariwisata, serta Kemampuan Digital

Merujuk pada arah kebijakan RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025-2029, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang melakukan strategi melalui :

### **1. Peningkatan kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja**

Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kemampuan tenaga kerja, agar mereka:

- a. Mampu bersaing di pasar kerja, baik di tingkat lokal, nasional, maupun global.
- b. Siap menghadapi tantangan dunia kerja modern, termasuk perkembangan teknologi, kebutuhan industri, dan perubahan pola kerja.
- c. Lebih produktif, inovatif, dan profesional dalam menjalankan tugas di berbagai sektor pekerjaan.

Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kualitas SDM yang diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompetitif sehingga meningkatkan daya saing di pasar kerja.

### **2. Penyediaan dan peningkatan layanan pendidikan/pelatihan tenaga kerja yang terintegrasi dengan sektor ketenagakerjaan.**

Adalah suatu pendekatan di mana program pendidikan dan pelatihan kerja dirancang, diselenggarakan, dan dikembangkan secara langsung terhubung dengan kebutuhan nyata dunia kerja dan industri. Dengan kata lain, pelatihan tenaga kerja tidak berdiri sendiri, tapi tersambung langsung dengan peluang kerja, baik di sektor swasta maupun publik.

Penyediaan dan Peningkatan Layanan Pendidikan/Pelatihan berarti :

- a. Menyediakan berbagai pelatihan keterampilan kerja (misalnya otomotif, tata boga, komputer);
- b. Meningkatkan kualitas pelatihan (misalnya pelatih profesional, alat praktik modern, kurikulum terkini).

Terintegrasi dengan Sektor Ketenagakerjaan artinya :

- a. Pelatihan disusun berdasarkan permintaan pasar kerja (*demand-driven*) ;
- b. Ada keterlibatan langsung dari dunia usaha dan industri (DUDI);
- c. Lulusan pelatihan diarahkan agar langsung terserap ke dunia kerja;
- d. Ada sistem penempatan kerja, magang, OJT (on-the-job training) atau job matching.

### **3. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja**

Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja adalah usaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan hasil kerja dari setiap tenaga kerja, agar mereka dapat menghasilkan lebih banyak output (barang atau jasa) dengan input (waktu, tenaga, biaya) yang sama atau lebih sedikit. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan seberapa banyak hasil kerja (output) yang dapat dihasilkan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu.

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas :

<b>Faktor</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1. Kompetensi Tenaga Kerja</b>	Semakin terampil dan berpengetahuan, semakin tinggi produktivitas
<b>2. Teknologi dan Alat Kerja</b>	Penggunaan alat modern meningkatkan kecepatan dan kualitas kerja
<b>3. Lingkungan Kerja</b>	Tempat kerja yang aman, bersih, dan nyaman mendorong semangat kerja
<b>4. Manajemen dan Sistem Kerja</b>	Manajemen yang baik membuat alur kerja lebih efisien
<b>5. Motivasi dan Kesejahteraan</b>	Pekerja yang sejahtera dan termotivasi lebih produktif
<b>6. Pelatihan dan Sertifikasi</b>	Memberikan keahlian teknis dan standarisasi Kompetensi

Cara Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pelatihan dan Pendidikan Berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills (komunikasi, manajemen waktu, kerja tim);
- b. Sertifikasi Kompetensi bertujuan untuk Meningkatkan kepercayaan diri dan pengakuan kemampuan pekerja secara formal;
- c. Digitalisasi dan Otomatisasi bertujuan untuk mempercepat proses kerja dengan bantuan teknologi;
- d. Penghargaan dan Insentif bertujuan untuk memberikan bonus, penghargaan kinerja, atau peluang promosi;
- e. Manajemen Waktu dan Tugas bertujuan untuk pengaturan waktu kerja yang efisien dan penggunaan sistem kerja terstruktur.
- f. Keseimbangan Kerja & Kehidupan (*Work-Life Balance*) bertujuan untuk mencegah *burnout* dan menjaga semangat kerja jangka panjang

#### **4. Informasi Lowongan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja**

Informasi Lowongan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, yang merupakan bagian penting dalam sistem ketenagakerjaan. Informasi lowongan kerja adalah data atau pengumuman resmi yang memuat kebutuhan tenaga kerja dari suatu perusahaan atau instansi, yang disampaikan kepada masyarakat melalui berbagai media

Penempatan tenaga kerja adalah proses menyalurkan atau menempatkan pencari kerja ke perusahaan atau instansi yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi, minat, kualifikasi, serta lokasi.

Tujuan Penempatan tenaga kerja yaitu :

- a. Mempertemukan pencari kerja dengan lowongan yang sesuai.
- b. Mengurangi pengangguran.
- c. Meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja.
- d. Mendorong pemerataan kesempatan kerja.

Informasi lowongan kerja memberi akses bagi pencari kerja mengetahui peluang yang ada, sedangkan penempatan tenaga kerja adalah proses aktif untuk mencocokkan dan menyalurkan tenaga kerja ke lapangan kerja yang sesuai. Keduanya menjadi kunci dalam menciptakan pasar kerja yang efisien, adil, dan inklusif.

## 5. Peningkatan Kewirausahaan

Peningkatan kewirausahaan adalah segala bentuk upaya yang dilakukan untuk mendorong, mengembangkan, dan memperkuat kemampuan individu atau kelompok dalam menciptakan, mengelola, dan mengembangkan usaha secara mandiri dan berkelanjutan.

Tujuannya adalah agar semakin banyak orang berani menjadi wirausaha, menciptakan lapangan kerja sendiri, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.

Tujuan Peningkatan Kewirausahaan, yaitu :

- a. Mengurangi pengangguran melalui penciptaan lapangan kerja mandiri.
- b. Mendorong kemandirian ekonomi masyarakat.
- c. Menumbuhkan pelaku usaha baru, terutama dari kalangan muda dan UMKM.
- d. Meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam produk atau jasa.
- e. Memperluas pasar dan memperkuat ekonomi lokal.

### Bentuk-Bentuk Kegiatan Peningkatan Kewirausahaan

Jenis Kegiatan	Penjelasan
<b>Pelatihan Kewirausahaan</b>	Memberikan materi tentang cara memulai usaha, manajemen keuangan, pemasaran, digital marketing, dll.
<b>Pendampingan Usaha</b>	Mentoring langsung kepada pelaku usaha pemula oleh praktisi atau pelatih profesional.
<b>Pemberian Modal Usaha</b>	Hibah, pinjaman lunak, atau bantuan modal dari pemerintah, lembaga, atau CSR.
<b>Inkubator Bisnis / UMKM Center</b>	Fasilitas untuk mengembangkan produk, memprototipe, mengakses pasar, dan mendapat jaringan bisnis.
<b>Pameran / Expo Produk UMKM</b>	Membuka akses pemasaran produk lokal ke khalayak luas.
<b>Digitalisasi Usaha</b>	Mengajarkan cara menggunakan media sosial, e-commerce, hingga pembayaran digital.

Faktor Kunci Keberhasilan Kewirausahaan, antara lain :

- a. Mindset Wirausaha: Berani ambil risiko, berpikir kreatif, pantang menyerah
- b. Skill Manajerial dan Teknis: Bisa mengelola operasional dan keuangan
- c. Akses Modal dan Pasar: Tahu cara mendapat dana, tahu cara menjual produk
- d. Jaringan dan Komunitas: Tergabung dalam komunitas bisnis, belajar dari sesama

e. Pemanfaatan Teknologi: Digitalisasi proses usaha untuk efisiensi dan jangkauan pasar luas

Peningkatan kewirausahaan adalah langkah strategis untuk membangun ekonomi yang kuat dari bawah. Dengan semakin banyaknya wirausahawan yang produktif dan inovatif, masyarakat tidak hanya menjadi pencari kerja, tapi juga pencipta kerja.

## 6. Peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan

Peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah upaya sistematis untuk memperluas cakupan, meningkatkan kualitas, serta memastikan keberlanjutan perlindungan bagi para pekerja melalui program jaminan sosial, agar mereka terlindungi dari risiko-risiko dalam hubungan kerja, seperti kecelakaan, PHK, sakit, pensiun, dan kematian.

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah program perlindungan yang diberikan oleh negara kepada pekerja untuk menjamin kelangsungan hidup mereka dan keluarganya saat menghadapi risiko sosial ekonomi tertentu.

Jaminan sosial ketenagakerjaan memiliki program utama:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Kematian (JKM)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- d. Jaminan Pensiun (JP)
- e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) (untuk pekerja formal yang terkena PHK)

Tujuan Peningkatan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yaitu :

Memberikan perlindungan menyeluruh bagi pekerja dari risiko kerja dan sosial ekonomi, yaitu :

- a. Mengurangi beban pemerintah dan keluarga saat terjadi risiko ketenagakerjaan
- b. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya
- c. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis
- d. Menjamin keberlanjutan pendapatan pekerja setelah pensiun atau terkena PHK

### Bentuk Peningkatan yang Dapat Dilakukan

Upaya	Penjelasan
<b>Sosialisasi &amp; Edukasi</b>	Menyebarkan pemahaman tentang pentingnya BPJS Ketenagakerjaan, khususnya ke sektor informal
<b>Perluasan Kepesertaan</b>	Mendorong pekerja informal, buruh lepas, freelancer, pelaku UMKM, hingga RT/RW untuk ikut serta
<b>Subsidi iuran oleh Pemerintah</b>	Bantuan iuran untuk pekerja miskin, rentan, atau yang berpenghasilan rendah
<b>Integrasi Layanan Publik</b>	Kepesertaan BPJS menjadi syarat akses layanan pemerintah (izin usaha, bantuan

<b>Upaya</b>	<b>Penjelasan</b>
	UMKM, dll)
<b>Peningkatan Pelayanan &amp; Klaim</b>	Mempercepat dan mempermudah proses klaim jaminan (digitalisasi layanan)
<b>Kolaborasi dengan Perusahaan &amp; Desa/Kelurahan</b>	Mendorong perusahaan dan aparat desa aktif mendaftarkan warganya sebagai peserta BPJS TK

Peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah langkah strategis untuk menciptakan rasa aman bekerja, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dan menjamin kelangsungan hidup di masa sulit.

Tanpa perlindungan sosial, pekerja rentan mengalami kemiskinan ekstrem jika mengalami kecelakaan, PHK, atau pensiun tanpa persiapan.

Peningkatan jaminan sosial ketenagakerjaan merujuk pada program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ- *Universal Coverage Jamsostek*) sebagaimana Surat Kementerian Dalam Negeri Nomor 500.11.2/3377/Bangda tanggal 20 Juni 2025 perihal Percepatan Implementasi Inpres Nomor 2 Tahun 2021 dan Inperes 8 Tahun 2025.

## 7. Hubungan Industrial

Hubungan industrial yang harmonis menurut undang-undang ketenagakerjaan adalah kondisi kerja yang menekankan kerjasama, keseimbangan hak-kewajiban, perlindungan pekerja, dan penyelesaian masalah secara dialogis, dengan dukungan pemerintah sebagai regulator dan mediator.

Hubungan industrial yang harmonis berarti terciptanya kerjasama yang serasi, seimbang, adil, dan saling menghormati antara pekerja dan pengusaha dengan peran fasilitatif pemerintah.

Beberapa ciri hubungan industrial harmonis :

1. Komunikasi yang baik antara pekerja dengan pengusaha melalui forum bipartit maupun tripartit.
2. Keseimbangan hak dan kewajiban: pekerja mendapatkan upah layak dan perlindungan, pengusaha memperoleh produktivitas dan keuntungan.
3. Adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang disusun secara transparan dan adil.
4. Perlindungan hak dasar pekerja, termasuk jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kebebasan berserikat.
5. Penyelesaian perselisihan secara musyawarah mufakat sebelum menempuh jalur hukum.

Hubungan industrial yang harmonis diatur dalam :

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (khususnya Pasal 102 – 106):

- Pasal 102 ayat (1): Serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan pemerintah mempunyai fungsi masing-masing untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
  - Pasal 103: Instrumen hubungan industrial meliputi serikat pekerja, organisasi pengusaha, peraturan perusahaan, PKB, lembaga bipartit, tripartit, peraturan perundangan, dan lembaga penyelesaian perselisihan.
2. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI): memberikan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

### 3.4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

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 2025 - 2029.

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 didasarkan pada dokumen RPJMD yang disinkronkan dengan Renstra Provinsi ataupun Nasional, serta hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

**Tabel 3. 4**  
**Arah Kebijakan RPJMD dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang**  
**Tahun 2025-2029**

No	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	-	Penguatan Riset Inovasi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Peningkatan keahlian angkatan kerja melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi yang berbasis kebutuhan dan <i>dual-system</i>	Pelatihan kerja berdasarkan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi
			Penciptaan lapangan kerja yang responsif gender dan Inklusif	Inkubasi kewirausahaan non diskriminasi
			Penguatan regulasi dan kelembagaan pengembangan inovasi serta perluasan kerja sama dengan lembaga peneliti dan Perguruan Tinggi	Pengembangan regulasi yang mendukung inovasi dan perluasan kerjasama dengan lembaga peneliti,

No	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				pelatihan kerja/vokasi dan perguruan tinggi.

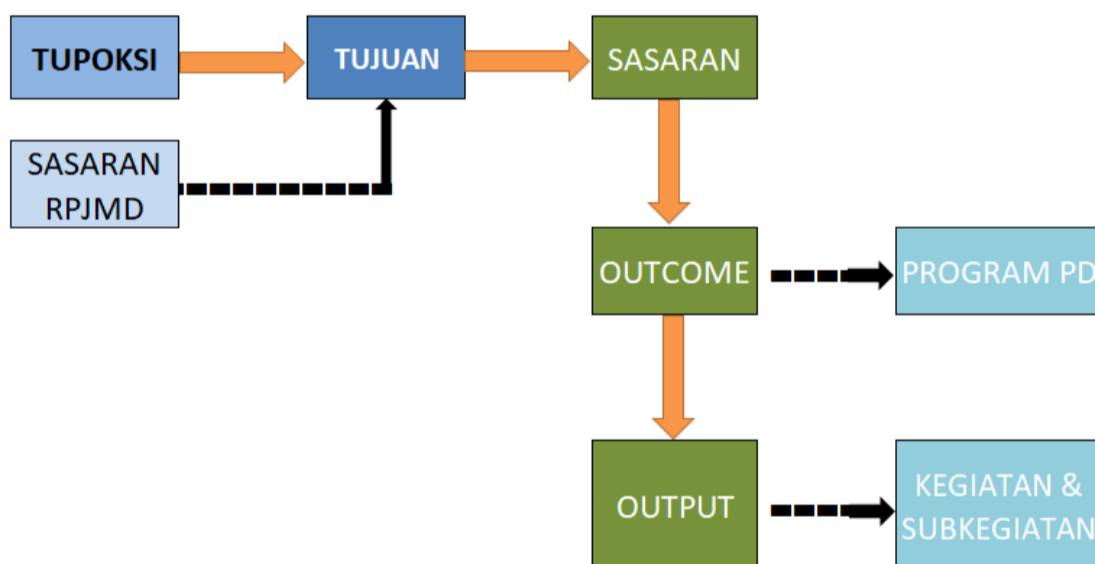
Sejalan dengan Arah Kebijakan Periode Pertama RPJMD Kota Tangerang Tahun 2025-2045, Fokus Tahap I RPJPD (2025-2029) yang berhubungan dengan bidang ketenagakerjaan yaitu Penguatan Riset Inovasi dan Produktivitas Tenaga Kerja, maka arah kebijakan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

- a. Peningkatan keahlian angkatan kerja melalui penyelenggaraan pendidikan vokasi yang berbasis kebutuhan dan dual-system. Kebijakan ini dijabarkan dalam Pelatihan kerja berdasarkan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi.
- b. Penciptaan lapangan kerja yang responsif gender dan Inklusif. Kebijakan ini dijabarkan dalam Inkubasi kewirausahaan non diskriminasi.
- c. Penguatan regulasi dan kelembagaan pengembangan inovasi serta perluasan kerja sama dengan lembaga peneliti dan Perguruan Tinggi. Kebijakan ini dijabarkan dalam Pengembangan regulasi yang mendukung inovasi dan perluasan kerjasama dengan lembaga peneliti, pelatihan kerja/vokasi dan perguruan tinggi.

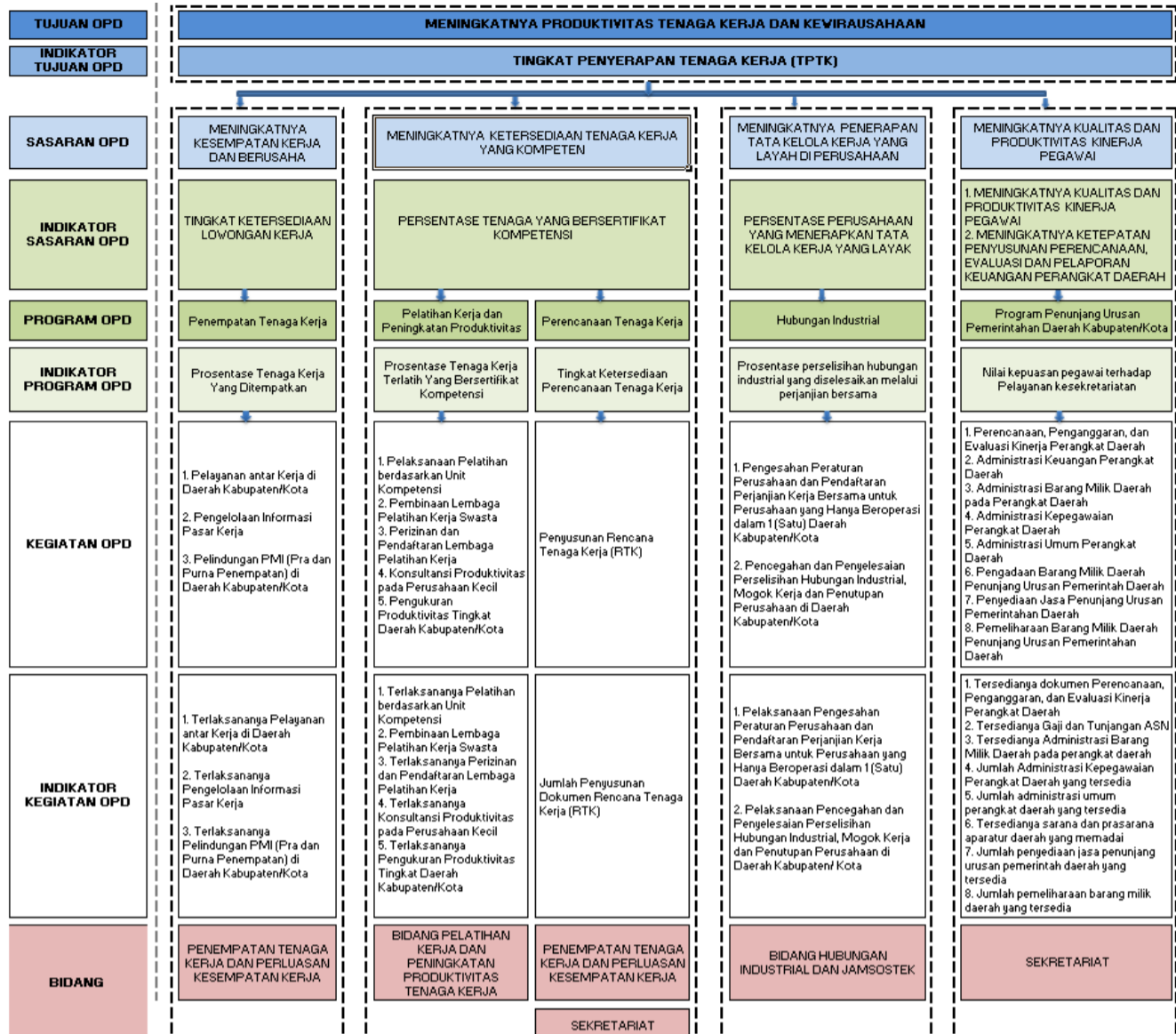
**BAB IV**  
**PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA**  
**PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

**4.1. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Merupakan Hasil Cascading dari Tujuan, Sasaran, Outcome dan Output**

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 pengerahan 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.



**Gambar 4.1**  
**Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan**  
**Renstra PD**



Gambar 4.2  
Cascading Dinas Ketenagakerjaan

#### 4.2. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Yang Mengacu pada Nomenklatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri

Berdasarkan Program Prioritas Pembangunan Daerah dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan Sasaran Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029, yaitu: **Meningkatnya Produktivitas dan Kewirausahaan** maka program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan setiap tahun selama kurun waktu tahun 2025-2029 mengacu pada Kepmendagri No 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah, sebagaimana terdapat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan**  
**Yang Mengacu Pada Nomenklatur Kepmendagri Nomor 1317 Tahun 2023**

KODE					NOMENKLATUR URUSAN KABUPATEN/KOTA	KINERJA	INDIKATOR	SATUAN
URUSAN/ UNSUBUR	BIDANG URUSAN/ BIDANG UNSUBUR	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN				
1					2	3	4	5
2					URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR			
2	07				URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA			
2	07	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			
2	07	01	2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
2	07	01	2.01	0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen
2	07	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
2	07	01	2.02	0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan	orang/bulan
2	07	01	2.03		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Tersedianya Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat daerah		
2	07	01	2.03	0006	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD		Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	

1					2	3	4	5
2	07	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		Jumlah Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang tersedia	
2	07	01	2.05	0002	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya		Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	
2	07	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah		Jumlah administrasi umum perangkat daerah yang tersedia	
2	07	01	2.06	0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	
2	07	01	2.06	0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	
2	07	01	2.06	0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga		Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	
2	07	01	2.06	0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	
2	07	01	2.06	0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	
2	07	01	2.06	0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan		Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	
2	07	01	2.06	0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
2	07	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Tersedianya sarana dan prasarana aparatur daerah yang memadai	
2	07	01	2.07	0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	
2	07	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Jumlah penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah yang tersedia	

1					2	3	4	5
2	07	01	2.08	0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	
2	07	01	2.08	0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	
2	07	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Jumlah pemeliharaan barang milik daerah yang tersedia	
2	07	01	2.09	0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	
2	07	01	2.09	0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	
2	07	01	2.09	0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	
2	07	01	2.09	0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang ipelihara/Direhabilitasi	
<b>2</b>	<b>07</b>	<b>02</b>			<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>			
2	07	02	2.01		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)			
2	07	02	2.01	01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen
2	07	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Terlaksananya Peningkatan Kapasitas SDM Kabupaten/Kota dalam Penyusunan RTK Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	Perusahaan
<b>2</b>	<b>07</b>	<b>03</b>			<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>			
2	07	03	2.01		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi			

1					2	3	4	5
2	07	03	2.01	01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Orang
2	07	03	2.01	02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lembaga
2	07	03	2.01	03	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Unit
2	07	03	2.02		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta			
2	07	03	2.02	01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga
2	07	03	2.03		Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja			
2	07	03	2.03	01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Perizinan
2	07	03	2.04		Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil			
2	07	03	2.04	01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan
2	07	03	2.05		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota			
2	07	03	2.05	01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Terlaksananya Pengukuran Kompeten dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen

1					2	3	4	5
2	07	04	2.01		Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota			
2	07	04			<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>			
2	07	04	2.01	01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Tersedianya SDM Pelayanan antar Kerja (Pengantar Kerja dan Petugas antar Kerja)	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Orang
2	07	04	2.01	02	Pelayanan antar Kerja	Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Orang
2	07	04	2.01	03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang
2	07	04	2.01	04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Terseleenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	Orang
2	07	04	2.01	05	Perluasan Kesempatan Kerja	Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang
2	07	04	2.02		Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota			
2	07	04	2.02	01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Tersedianya Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi	Lembaga
2	07	04	2.02	02	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Terlaksananya Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku	Lembaga
2	07	04	2.03		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja			

1					2	3	4	5
2	07	04	2.03	01	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja <i>Online</i>	Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerjayang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja <i>Online</i>	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja <i>Online</i>	Dokumen
2	07	04	2.03	02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja <i>Online</i>	Terseleenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja <i>Online</i>	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem <i>Online</i> (Karir Hub)	Orang
2	07	04	2.03	03	<i>Job Fair</i> /Bursa Kerja	Terlaksananya <i>Job Fair</i> /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerjayang Mendapatkan Pekerjaan Melalui <i>Job Fair</i> /Bursa Kerja	Orang
2	07	04	2.04		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota			
2	07	04	2.04	01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/PMI	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang
2	07	04	2.04	02	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Tersedianya Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Orang
2	07	04	2.04	03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Orang
2	07	05			<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>			
2	07	05	2.01		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota			
2	07	05	2.01	01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP <i>Online</i>	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP <i>Online</i>	Perusahaan

1					2	3	4	5
2	07	05	2.01	02	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Perusahaan
2	07	05	2.01	03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Terseleenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan
2	07	05	2.02		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota			
2	07	05	2.02	01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara
2	07	05	2.02	02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara
2	07	05	2.02	03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Terseleenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi dan Serikat Pekerja

1					2	3	4	5
2	07	05	2.02	04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga

### **4.3. Program Kegiatan dan Sub-kegiatan Renstra Perangkat Daerah**

Rumusan Program, Kegiatan, Sub Kegiatan yang mengacu pada Tujuan, Sasaran Outcome, Output dan Indikator Kinerja akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan dari suatu organisasi.

Outcome (hasil) sebuah program menggambarkan dampak atau perubahan yang terjadi setelah program dijalankan, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang.

Sedangkan Output menggambarkan hasil langsung atau produk dari kegiatan/program yang telah dilakukan. Ini mencakup apa yang secara konkret dihasilkan selama pelaksanaan program, baik berupa barang, jasa, atau aktivitas yang telah selesai dilakukan.

Indikator kinerja adalah ukuran atau alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan, output, outcome, atau hasil dari suatu program/kegiatan telah tercapai. Indikator ini membantu mengukur kinerja secara objektif dan terukur.

Fungsi Indikator Kinerja:

- a. Menilai kemajuan pencapaian target.
- b. Memberi dasar untuk pengambilan keputusan.
- c. Menunjukkan keberhasilan atau kegagalan program.
- d. Menjadi alat akuntabilitas dan evaluasi.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu kegiatan/program dalam mencapai tujuannya. Tanpa indikator, sulit untuk mengetahui apakah sebuah program berjalan dengan efektif.

**Tabel 4.2**  
**Rumusan Program/Kegiatan/Sub-Kegiatan Renstra Dinas Ketenagakerjaan**

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	<b>(7)</b>	<b>(8)</b>
	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja Dan Kewirausahaan						
		Meningkatnya Kesempatan Kerja Dan Berusaha					
			Terkelolanya informasi tenaga kerja	<p>1.1.1. Tersusunnya dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro</p> <p>1.1.2. Terseleenggaranya Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro</p>	Prosentase Kabupaten/ Kota Yang Menyusun Rencana Tenaga Kerja	<p>1. Program Perencanaan Tenaga Kerja</p> <p>1.1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja</p> <p>1.1.1 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro</p> <p>1.1.2. Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro</p>	
			Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	<p>7.1.1. Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</p> <p>7.1.2. Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan Sektor Swasta</p> <p>7.1.3. Terlaksananya Pengadaan</p>	Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitas nya	<p>2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>2.1. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</p> <p>2.1.1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</p> <p>2.1.2. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta</p>	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	<b>(7)</b>	<b>(8)</b>
				<p><i>Sarana Pelatihan Kerja</i></p> <p>2.2.1. <i>Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</i></p> <p>2.3.1. <i>Terlaksananya Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi</i></p> <p>2.4.1. <i>Terlaksananya Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil</i></p> <p>2.5.1. <i>Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja</i></p>		<p><i>untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja</i></p> <p>2.1.3. <i>Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/ Kota</i></p> <p>2.2. <i>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</i> 2.2.1. <i>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</i></p> <p>2.3. <i>Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja</i> 2.3.1. <i>Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi</i></p> <p>2.4. <i>Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</i> 2.4.1. <i>Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil</i></p> <p>2.5. <i>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota</i> 2.5. <i>Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja</i> 2.5.1. <i>Pengukuran Kompetensi dan</i></p>	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						<i>Produktivitas Tenaga Kerja</i>	
			Meningkatnya penempatan tenaga kerja	<p>3.1.1. Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja</p> <p>3.1.2. Terlaksananya Perluasan Kesempatan Kerja</p> <p>3.2.1. Terlaksananya Job Fair/Bursa</p> <p>3.3.1. Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)</p> <p>3.3.2. Terlaksananya Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran</p>	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri	<p>3. Program Penempatan Tenaga Kerja</p> <p>3.1. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>3.1.1. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja</p> <p>3.1.2. Perluasan Kesempatan Kerja</p> <p>3.2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</p> <p>3.2.1 Job Fair/Bursa Kerja</p> <p>3.3. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>3.3.1. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)</p> <p>3.3.2. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran</p>	
			Meningkatnya kualitas hubungan industrial	<p>4.1.1. Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan</p> <p>4.1.2. Terlaksananya Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan</p>	Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial	<p>4. Hubungan Industrial</p> <p>4.1. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</p>	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	<b>(7)</b>	<b>(8)</b>
				<p>4.1.3. Terlaksananya Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan</p> <p>4.2.1. Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>4.2.2. Terlaksananya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>4.2.3. Terlaksananya Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha,</p>		<p>4.1.1. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan</p> <p>4.1.2. Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan</p> <p>4.1.3. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan</p> <p>4.2. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>4.2.1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>4.2.2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>4.2.3. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi</p>	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	<b>(7)</b>	<b>(8)</b>
				<i>Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi</i> 4.2.4. <i>Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota</i> 4.2.5. <i>Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja</i>		<i>dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi</i> 4.2.4. <i>Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota</i> 4.2.5. <i>Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja</i>	

#### **4.4. Rencana Program Kegiatan dan Sub-kegiatan dan Kerangka Pendanaan**

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 2025-2029. Mengacu pada gambaran data pelayanan Perangkat Daerah dan kajian isu strategis yang telah diuraikan sebelumnya, rencana program kegiatan untuk 5 (lima) 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 RPJMD. Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang mengaju pada tujuan dan sasaran 5 (lima) tahun mendatang pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang. Rencana Strategis yang memuat rencana dalam kurun waktu lima 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.

**Tabel 4.3**  
**Rencana Program/Kegiatan/Sub-Kegiatan dan Pendanaan**

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN/OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	SATU AN	BASE LINE (2024)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF												KET
				2025		2026		2027		2028		2029		2030		
				TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
DINAS KETENAGAKERJAAN					33.461.231.210		26.221.443.229,		33.888.873.551		34.285.622.328		34.692.214.731		35.009.269.693,06	
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR					33.461.231.210		26.221.443.229		33.888.873.551		34.285.622.328		34.692.214.731		35.009.269.693,06	
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA					33.461.231.210		26.221.443.229		33.888.873.551		34.285.622.328		34.692.214.731		35.009.269.693,06	
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>		<b>Persen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>21.544.098.575</b>	<b>100</b>	<b>20.286.608.229</b>	<b>100</b>	<b>23.423.106.155</b>	<b>100</b>	<b>23.432.836.792</b>	<b>100</b>	<b>23.839.429.195</b>	<b>100</b>	<b>24.029.859.757</b>	
	1. Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas kinerja Pegawai		100													
	1.1. Persentase pegawai dengan nilai SKP minimal "Baik"	Persen	100	100		100		100		100		100		100		
	1.2. Persentase ketersediaan dan kelayakan sarana prasarana pendukung fungsi kesekretariatan	Persen	100	100		100		100		100		100		100		
	2. Meningkatnya ketepatan penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan keuangan Perangkat Daerah															
	2.1. Persentase dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan keuangan yang disusun tepat waktu	Persen	100	100		100		100		100		100		100		
<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Tersedianya dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Doku men</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>63.563.000</b>	<b>16</b>	<b>500.000</b>	<b>16</b>	<b>68.237.600</b>	<b>16</b>	<b>77.968.237</b>	<b>16</b>	<b>77.968.237</b>	<b>16</b>	<b>77.968.237</b>	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Doku men	9	9	63.563.000	9	500.000	9	68.237.600	9	77.968.237	9	77.968.237	9	77.968.237	
<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN</b>	<b>Tahun</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12.726.112.742</b>	<b>1</b>	<b>13.505.225.272</b>	<b>1</b>	<b>13.945.471.651</b>	<b>1</b>	<b>13.945.471.651</b>	<b>1</b>	<b>14.352.064.054</b>	<b>1</b>	<b>14.542.494.616,06</b>	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan	Orang/B ulan	40	45	12.726.112.742	45	13.505.225.272	45	13.945.471.651	45	13.945.471.651	45	14.352.064.054	45	14.542.494.616,06	

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN/OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	SATU AN	BASE LINE (2024)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF												KET
				2025		2026		2027		2028		2029		2030		
				TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
	Tunjangan ASN															
<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Tersedianya Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat daerah</b>	<b>Doku men</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>500.000</b>	<b>12</b>	<b>604.000</b>	<b>12</b>	<b>604.000</b>	<b>12</b>	<b>604.000</b>	<b>12</b>	<b>604.000</b>	<b>12</b>	<b>604.000</b>	
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan	12	12	500.000	12	604.000	12	604.000	12	604.000	12	604.000	12	604.000	
<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang tersedia</b>	<b>Paket</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>51.120.000</b>	<b>1</b>	<b>17.045.000</b>	<b>4</b>	<b>231.120.000</b>	<b>4</b>	<b>231.120.000</b>	<b>4</b>	<b>231.120.000</b>	<b>4</b>	<b>231.120.000</b>	
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Paket	38	40	51.120.000	1	17.045.000	4	231.120.000	4	231.120.000	4	231.120.000	4	231.120.000	
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Orang	-	-		15		15	60.000.000	15	60.000.000	15	60.000.000	15	60.000.000	
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang	-	-		15		15	60.000.000	15	60.000.000	15	60.000.000	15	60.000.000	
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang	-	-		15		15	60.000.000	15	60.000.000	15	60.000.000	15	60.000.000	
<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah administrasi umum perangkat daerah yang tersedia</b>	<b>Paket</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2.093.973.800</b>	<b>7</b>	<b>2.163.685.700</b>	<b>7</b>	<b>2.264.184.000</b>	<b>7</b>	<b>2.264.184.000</b>	<b>7</b>	<b>2.264.184.000</b>	<b>7</b>	<b>2.264.184.000</b>	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	1	1	13.171.700	1	13.512.000	1	13.512.000	1	13.512.000	1	13.512.000	1	13.512.000	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	1	1	188.075.700	1	195.385.800	1	195.385.800	1	195.385.800	1	195.385.800	1	195.385.800	
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	1	1	42.550.400	1	47.251.300	1	47.251.300	1	47.251.300	1	47.251.300	1	47.251.300	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	1	1	1.195.705.100	1	1.094.770.300	1	1.195.705.100	1	1.195.705.100	1	1.195.705.100	1	1.195.705.100	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	1	1	32.874.100	1	33.806.500	1	33.370.000	1	33.370.000	1	33.370.000	1	33.370.000	
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang	Doku men	12	12	1.504.800	12	1.504.800	12	1.504.800	12	1.504.800	12	1.504.800	12	1.504.800	

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN/OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	SATU AN	BASE LINE (2024)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF												KET
				2025		2026		2027		2028		2029		2030		
				TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
	Disediakan															
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Doku men	12	12	620.092.000	12	777.455.000	12	777.455.000	12	777.455.000	12	777.455.000	12	777.455.000	
<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Tersedianya sarana dan prasarana aparatur daerah yang memadai</b>	<b>Kegia tan</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3.885.589.036</b>		<b>29.382.000</b>		<b>120.668.900</b>		<b>120.668.900</b>		<b>120.668.900</b>		<b>120.668.900</b>	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	8	10	120.668.900	10	29.382.000	10	120.668.900	10	120.668.900	10	120.668.900	10	120.668.900	
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Unit	-	-												
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Unit	-	-												
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	-	-												
Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	-	-												
<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Jumlah penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah yang tersedia</b>	<b>Jenis</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3.756.120.136</b>	<b>3</b>	<b>3.550.592.157</b>	<b>3</b>	<b>3.939.045.384</b>	<b>3</b>	<b>3.939.045.384</b>	<b>3</b>	<b>3.939.045.384</b>	<b>3</b>	<b>3.939.045.384</b>	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Lapo ran	12	12	8.800.000,	12	5.500.000	12	8.800.000	12	8.800.000	12	8.800.000	12	8.800.000	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Lapo ran	12	12	990.922.080	12	870.922.080	12	1.092.922.080	12	1.092.922.080	12	1.092.922.080	12	1.092.922.080	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Lapo ran	12	12	2.837.323.304	12	2.674.170.077	12	2.837.323.304	12	2.837.323.304	12	2.837.323.304	12	2.837.323.304	
<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Jumlah pemeliharaan barang milik daerah yang tersedia</b>	<b>Jenis</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1.221.852.100</b>	<b>4</b>	<b>1.019.574.100</b>	<b>6</b>	<b>2.853.774.620</b>	<b>6</b>	<b>2.853.774.620</b>	<b>6</b>	<b>2.853.774.620</b>	<b>6</b>	<b>2.853.774.620</b>	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan	Unit	19	19	274.706.000	19	283.706.000	19	283.706.000	19	283.706.000	19	283.706.000	19	283.706.000	

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN/OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	SATU AN	BASE LINE (2024)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF												KET
				2025		2026		2027		2028		2029		2030		
				TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
atau Kendaraan Dinas Jabatan	dibayarkan Pajaknya															
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	10	10	272.203.500	10	176.487.100	10	272.203.500	10	272.203.500	10	272.203.500	10	272.203.500	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	71	71	45.893.000	71	45.893.000	71	45.893.000	71	45.893.000	71	45.893.000	71	45.893.000	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara /Direhabilitasi	Unit	5	5	2.251.972.120	5	513.488.000	5	2.251.972.120	5	2.251.972.120	5	2.251.972.120	5	2.251.972.120	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit						1		1		1		1		
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	-	-				1		1		1		1		
<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>					<b>104.435.600</b>		<b>39.176.600</b>		<b>41.476.600</b>		<b>41.476.600</b>		<b>41.476.600</b>		<b>41.476.600</b>	
<i>Terkelolanya informasi tenaga kerja</i>	Tingkat Ketersediaan Perencanaan Tenaga Kerja	Persen	100	100		100		100		100		100		100		
<b>Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)</b>	<b>Jumlah Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)</b>	<b>Doku men</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>104.435.600</b>	<b>2</b>	<b>39.176.600</b>	<b>2</b>	<b>41.476.600</b>	<b>2</b>	<b>41.476.600</b>	<b>2</b>	<b>41.476.600</b>	<b>2</b>	<b>41.476.600</b>	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Doku men	1	1	76.185.600	1	10.822.600	1	13.122.600	1	13.122.600	1	13.122.600	1	13.122.600	
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Orang	30	30	28.250.000	30	28.354.000	30	28.354.000	30	28.354.000	30	28.354.000	30	28.354.000	
<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>					<b>8.410.569.276</b>		<b>3.465.667.200</b>		<b>6.216.049.037</b>		<b>6.603.067.177</b>		<b>6.603.067.177</b>		<b>6.603.067.177</b>	
<i>Meningkatnya produktivitas tenaga kerja</i>	Prosentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi	Persen	99,28	99,30		99,32		99,34		99,36		99,38		99,38		
<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Terlaksananya Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Kegia tan</b>		<b>20</b>	<b>7.901.898.276</b>	<b>46</b>	<b>2.958.669.700</b>	<b>46</b>	<b>5.667.486.537</b>	<b>46</b>	<b>6.054.504.677</b>	<b>46</b>	<b>6.054.504.677</b>	<b>46</b>	<b>6.054.504.677</b>	
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada	Orang	1.090	540	4.605.764.700	750	2.530.911.100	750	5.239.727.937	750	5.626.746.077	750	5.626.746.077	750	5.626.746.077	

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN/OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	SATU AN	BASE LINE (2024)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF												KET
				2025		2026		2027		2028		2029		2030		
				TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Tahun n															
Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lemba ga	30	30	10.527.000	30	28.111.200	30	28.111.200	30	28.111.200	30	28.111.200	30	28.111.200	
Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Unit	32	32	3.285.606.576,	32	399.647.400	32	399.647.400,	32	399.647.400	32	399.647.400	32	399.647.400	
<b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	<b>Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	<b>Kegia tan</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>128.289.300</b>	<b>1</b>	<b>116.961.600</b>	<b>1</b>	<b>116.961.600</b>	<b>1</b>	<b>116.961.600</b>	<b>1</b>	<b>116.961.600</b>	<b>1</b>	<b>116.961.600</b>	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lemba ga	5	10	128.289.300	10	116.961.600	10	116.961.600	10	116.961.600	10	116.961.600	10	116.961.600	
<b>Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja</b>	<b>Terlaksananya Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja</b>	<b>Kegia tan</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>171.896.900</b>	<b>1</b>	<b>127.710.500</b>	<b>1</b>	<b>127.710.500</b>	<b>1</b>	<b>127.710.500</b>	<b>1</b>	<b>127.710.500</b>	<b>1</b>	<b>127.710.500</b>	
Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Perizi nan	5	5	171.896.900	5	127.710.500	5	127.710.500	5	127.710.500	5	127.710.500	5	127.710.500	
<b>Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</b>	<b>Terlaksananya Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</b>	<b>Kegia tan</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>64.263.800</b>	<b>1</b>	<b>95.323.000</b>	<b>1</b>	<b>136.888.000</b>	<b>1</b>	<b>136.888.000</b>	<b>1</b>	<b>136.888.000</b>	<b>1</b>	<b>136.888.000</b>	
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusa haan	100	100	64.263.800	100	95.323.000	100	136.888.000	100	136.888.000	100	136.888.000	100	136.888.000	
<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Terlaksananya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Kegia tan</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>144.221.000</b>	<b>1</b>	<b>167.002.400</b>	<b>1</b>	<b>167.002.400</b>	<b>1</b>	<b>167.002.400</b>	<b>1</b>	<b>167.002.400</b>	<b>1</b>	<b>167.002.400</b>	
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Doku men	1	1	144.221.000	1	167.002.400	1	167.002.400	1	167.002.400	1	167.002.400	1	167.002.400	
<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>					<b>2.328.141.159</b>		<b>1.199.656.600</b>		<b>2.977.907.159</b>		<b>2.977.907.159</b>		<b>2.977.907.159</b>		<b>2.977.907.159</b>	
<b>Meningkatnya penempatan tenaga kerja</b>	<b>Prosentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan</b>	<b>Persen</b>	<b>86,00</b>	<b>87,00</b>		<b>88,00</b>		<b>89,00</b>		<b>90,00</b>		<b>91,00</b>		<b>92,00</b>		
<b>Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Terlaksananya Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jenis</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1.308.202.759</b>	<b>3</b>	<b>1.205.118.700</b>	<b>3</b>	<b>1.808.202.759</b>	<b>3</b>	<b>1.808.202.759</b>	<b>3</b>	<b>1.808.202.759</b>	<b>3</b>	<b>1.808.202.759</b>	
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan	Orang	6750	6750	179.637.700	6750	179.637.700	6750	179.637.700	6750	179.637.700	6750	179.637.700	6750	179.637.700	

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN/OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	SATU AN	BASE LINE (2024)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF												KET
				2025		2026		2027		2028		2029		2030		
				TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
	dan Bimbingan Jabatan															
Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	840	840	1.128.565.059	840	1.025.481.000	840	1.553.565.059	840	1.553.565.059	840	1.553.565.059	840	1.553.565.059	
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	Orang				50		50	75.000.000	50	75.000.000	50	75.000.000	50	75.000.000	
<b>Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>Terlaksananya Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>845.528.800</b>	<b>12</b>	<b>845.528.800</b>	<b>12</b>	<b>920.528.800</b>	<b>12</b>	<b>920.528.800</b>	<b>12</b>	<b>920.528.800</b>	<b>12</b>	<b>920.528.800</b>	
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Orang	5125	5000	845.528.800	5000	845.528.800	5000	845.528.800	5000	845.528.800	5000	845.528.800	5000	845.528.800	
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Orang						500	75.000.000	500	75.000.000	500	75.000.000	500	75.000.000	
<b>Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Terlaksananya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>174.409.600</b>	<b>3</b>	<b>174.175.600</b>	<b>3</b>	<b>249.175.600</b>	<b>3</b>	<b>249.175.600</b>	<b>3</b>	<b>249.175.600</b>	<b>3</b>	<b>249.175.600</b>	
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	179	270		270	174.175.600	270	174.175.600	320	174.175.600	370	174.175.600	370	174.175.600	
<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>					<b>1.190.949.200</b>		<b>1.230.334.600</b>		<b>1.230.334.600</b>		<b>1.230.334.600</b>		<b>1.230.334.600</b>		<b>1.356.959.000</b>	
<i>Meningkatnya kualitas hubungan industrial</i>	Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama	Persen	78,29	70,73		70,73		70,73		70,73		70,73		70,73		
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	Kegiatan	4	3	400.342.800	3	413.304.000	3	413.304.000	3	413.304.000	3	413.304.000	3	413.304.000	
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	228	130	115.992.800	130	126.784.400	130	126.784.400	130	126.784.400	130	126.784.400	130	126.784.400	
Pendaftaran Perjanjian Kerja	Jumlah Perusahaan yang	Perusa	31	25	7.700.000	25	8.375.600	25	8.375.600	25	8.375.600	25	8.375.600	25	8.375.600	

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ OUTCOME/KEGIATAN/ SUBKEGIATAN/OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME/OUTPUT	SATU AN	BASE LINE (2024)	TARGET DAN PAGU INDIKATIF												KET
				2025		2026		2027		2028		2029		2030		
				TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	TAR GET	PAGU	
Sama bagi Perusahaan	Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	haan														
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	9	9	276.650.000	9	278.144.000	9	278.144.000	9	278.144.000	9	278.144.000	9	278.144.000	
<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Pelaksanaan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>790.606.400</b>	<b>5</b>	<b>817.030.600</b>	<b>5</b>	<b>817.030.600</b>	<b>5</b>	<b>817.030.600</b>	<b>5</b>	<b>817.030.600</b>	<b>5</b>	<b>943.655.000</b>	
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	175	95	423.030.800	95	418.509.800	95	418.509.800	95	418.509.800	95	418.509.800	95	443.509.800	
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	Perkara	119	95	78.182.800	95	85.254.000	95	85.254.000	95	85.254.000	95	85.254.000	95	85.254.000	
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi /Serikat Pekerja	12	12	4.500.000	12	20.026.800	12	20.026.800	12	20.026.800	12	20.026.800	12	30.026.800	
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lemba ga	1	1	192.000.000	1	192.000.000	1	192.000.000	1	192.000.000	1	192.000.000,	1	233.624.400,	
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang	60	60	92.892.800	60	101.240.000	60	101.240.000	60	101.240.000	60	101.240.000	60	151.240.000	

#### 4.5. Program Prioritas

Program unggulan merupakan penjabaran Visi dan Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih yang telah dicanangkan semenjak masa kampanye. Program unggulan Wali Kota dan Wakil Wali Kota Tangerang Masa Jabatan 2025-2030 adalah **Program 3G, yaitu Gampang Sembako, Gampang Kerja, dan Gampang Sekolah**, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3  
Program 3G

Berikut adalah penjelasan rinci mengenai Program Gampang Sekolah yang merupakan salah satu komponen Program 3G, yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan.



**Program Gampang Kerja** difokuskan untuk membuka peluang kerja melalui pelatihan keterampilan, kemitraan strategis dengan sektor swasta, dan penyelenggaraan job fair bulanan khusus untuk penyandang disabilitas, demi mendukung inklusivitas di dunia kerja. Program Gampang Kerja ini dilaksanakan antara lain melalui: pelatihan kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK), program unit layanan disabilitas bekerja sama dengan Yayasan Difabel Mandiri Indonesia; program *On the Job Training (OJT)*; program SiPraja yang menawarkan pelatihan kewirausahaan keliling; pelatihan kewirausahaan kepada pemuda; dan penerbitan sertifikat halal untuk UMKM.

#### 4.6. Sub-kegiatan Prioritas dalam Mendukung Prioritas Pembangunan Daerah

Sub-kegiatan ini secara kolektif mendukung prioritas pembangunan Kota Tangerang di bidang ketenagakerjaan yaitu dalam rangka :

- Menurunkan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).
- Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja lokal.
- Memperluas akses peluang kerja, baik untuk kelompok umum maupun penyandang disabilitas.

- d. Memperkuat perlindungan dan regulasi ketenagakerjaan, termasuk bagi pekerja migran.

Substansi sub-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang untuk mendukung prioritas pembangunan ketenagakerjaan dan penguatan SDM yaitu :

- e. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi, melalui pelatihan yang dilaksanakan di BLK
- f. Pengadaan sarana pelatihan kerja Kab/Kota
- g. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
- h. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
- i. Perluasan Kesempatan Kerja
- j. Job Fair/Bursa Kerja
- k. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Program Gampang Kerja yang dicanangkan Pemerintah Daerah menjadi penguat kegiatan dan sub kegiatan yang menunjang prioritas pembangunan dijabarkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Daftar Sub-Kegiatan Prioritas Yang Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah**

No	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan/Sub Kegiatan	Keterangan
1	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	<p>Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</p> <p>Sub kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</p> <p>Sub Kegiatan : Pengadaan sarana pelatihan kerja Kab/ Kota</p> <p>Sub Kegiatan : Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil</p> <p>Sub Kegiatan : Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</p>	<p>Pelatihan berbasis kompetensi di BLK.</p> <p>Penunjang kegiatan pelatihan kerja</p> <p>Pembinaan produktivitas bagi pelaku usaha skala kecil</p> <p>Pembinaan produktivitas bagi perusahaan kecil</p>
2	Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	<p>Kegiatan : Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>Sub Kegiatan : Perluasan Kesempatan Kerja</p>	<p>Pelatihan berbasis</p>

No	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan/Sub Kegiatan	Keterangan
			Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja  Sub Kegiatan : Job Fair/Bursa Kerja	kewirausahaan  Bursa Kerja Online dan Offline
3	Hubungan Industrial	Meningkatnya pekerja indonesia yang terlindung	Kegiatan : Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota  Sub Kegiatan : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	

#### 4.7. Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah adalah ukuran kinerja strategis yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran utama dari perangkat daerah (seperti dinas, badan, atau sekretariat) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, serta mendukung prioritas pembangunan daerah sesuai dengan visi dan misi kepala daerah.

IKU disusun berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) instansi serta prioritas pembangunan nasional/daerah.

IKU menjadi bagian penting dalam perencanaan strategis, penyusunan Rencana Kerja (Renja), dan pengukuran kinerja melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan digunakan dalam evaluasi kinerja organisasi, serta menjadi dasar penilaian oleh Kementerian PAN-RB.

IKU dalam pemerintahan adalah tolok ukur utama yang menggambarkan keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan strategisnya, yang bersifat hasil, strategis, dan terukur. IKU wajib disusun, dipantau, dan dilaporkan dalam sistem evaluasi kinerja pemerintah (SAKIP).

Tujuan IKU Perangkat Daerah antara lain :

- a. Menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan strategis (Renstra PD).
- b. Menyediakan ukuran objektif dalam penilaian kinerja tahunan (SAKIP).
- c. Memastikan akuntabilitas kinerja publik.
- d. Mendukung pencapaian RPJMD dan Renstra Daerah.

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 Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Indikator kinerja yang tercantum di dalam RPJMD 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 (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang 2025-2030:

**Tabel 4.5**  
**Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025-2029**

No.	Aspek/Fokus/Bidang/Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Kondisi Awal	Target capaian						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK)	Persen	82,00	83,00	84,00	85,00	86,00	87,00	88,00	87,00
	1. Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100
	2. Persentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Bersertifikat Kompetensi	Persen	99,30	99,70	100	100	100	100	100	100
	3. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persen	79,98	81,00	82,00	83,00	84,00	85,00	86,00	85,00
	4. Nilai kepuasan pegawai terhadap layanan Kesekretariatan	Persen		100	100	100	100	100	100	100

Berdasarkan Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2030 sebagai berikut:

## 1. Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja (TPTK).

Definisi Operasional :

- Tingkat penyerapan tenaga kerja mengacu pada proporsi angkatan kerja yang sedang bekerja atau memiliki pekerjaan. Ini menunjukkan seberapa banyak lapangan kerja yang terisi oleh penduduk yang mampu bekerja.
- Formulasi perhitungannya yaitu Jumlah Tenaga Kerja Yang Diserap pada Tahun n dibagi dengan Jumlah Tenaga Kerja Terdaftar pada Tahun n dikali seratus persen.  
(Jumlah penduduk yang bekerja / Jumlah angkatan kerja) x 100%
- Jumlah Tenaga Kerja Yang Diserap pada Tahun n didapat dari penyerapan tenaga kerja dari kegiatan Job Fair, Pemagangan di perusahaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri, Kerjasama Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)/BLK atau melalui program On The Job Training (OJT), dan melalui Bursa Kerja Khusus (BKK).
- Target kinerja indikator pada tahun 2025 sebesar 83 persen, tahun 2026 sebesar 84 persen, tahun 2027 sebesar 85 persen, tahun 2028 sebesar 86 persen, tahun 2029 sebesar 87 persen, dan tahun 2030 sebesar 88 persen.
- Pada akhir periode Renstra Tahun 2029, capaian sebesar 87 persen,

### 1.1. Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja

Definisi Operasional

- Tingkat Ketersediaan Lowongan Kerja adalah ukuran yang menunjukkan banyaknya lowongan pekerjaan yang tersedia dan dapat diakses oleh pencari kerja dalam periode waktu tertentu di suatu wilayah atau sektor tertentu.
- Formulasi perhitungannya yaitu Jumlah Lowongan Kerja Yang Terdata dibagi Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar dikali seratus persen.
- Jumlah lowongan kerja tingkat Kota yang tersedia pada tahun n didapat dari akumulasi jumlah lowongan kerja pada kegiatan bursa kerja/job fair.
- Jumlah pencari kerja pada tahun n didapat dari akumulasi pencari kerja yang terdaftar.
- Target kinerja indikator pada tahun 2025 sebesar 100 persen sampai dengan tahun 2030 sebesar 100 persen.
- Pada akhir periode Renstra Tahun 2029, capaian sebesar 100 persen.

### 1.2. Persentase Tenaga Kerja Terlatih Tang Bersertifikat Kompetensi

Definisi Operasional :

- Persentase Tenaga Kerja Terlatih yang Bersertifikat Kompetensi adalah ukuran yang menunjukkan proporsi tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja dan memperoleh sertifikat kompetensi sesuai standar yang ditetapkan oleh lembaga

sertifikasi kompetensi (LSP) atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) terhadap total peserta pelatihan kerja dalam periode tertentu.

- Formulasi perhitungannya Jumlah tenaga kerja terlatih yang bersertifikat kompetensi didapat dari jumlah peserta pelatihan kompetensi yang lulus uji kompetensi pada tahun n.
- Jumlah jumlah peserta pelatihan kompetensi didapat dari jumlah peserta pelatihan kompetensi pada tahun n.
- Target kinerja indikator pada tahun 2025 sebesar 99,30 persen sampai dengan tahun 2030 sebesar 100 persen.
- Pada akhir periode Renstra Tahun 2029, capaian sebesar 100 persen.

### 1.3. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak

Definisi Operasional :

- Definisi operasional yaitu Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak adalah ukuran yang menunjukkan proporsi perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip kerja layak (decent work) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan terhadap total perusahaan yang menjadi sasaran pembinaan atau pengawasan dalam periode tertentu. (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
- Formulasi perhitungannya Jumlah Perusahaan yang Telah Menerapkan Tata Kelola Kerja Layak dibagi Jumlah Perusahaan Yang Dibina
- Jumlah jumlah perusahaan yang dibina pada tahun n.
- Target kinerja indikator pada tahun 2025 sebesar 81,00 persen sampai dengan tahun 2030 86,00 persen.
- Pada akhir periode Renstra Tahun 2029, capaian sebesar 85,00 persen.

### 1.4. Nilai kepuasan pegawai terhadap layanan Kesekretariatan

Definisi Operasional :

- Penilaian atau evaluasi pegawai terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh unit kesekretariatan, yang mencakup berbagai aspek seperti pelayanan administrasi, kecepatan, keterjangkauan, serta kemudahan akses informasi dan dukungan yang diberikan kepada pegawai atau unit kerja lain.
- Jumlah total skor yang diberikan oleh seluruh pegawai (responden) atas seluruh pertanyaan dalam survei kepuasan layanan Kesekretariatan, diperoleh dengan menjumlahkan semua nilai jawaban dari setiap responden terhadap setiap pertanyaan.
- Target kinerja indikator tahun 2025 sampai dengan tahun 2029 sebesar 100 persen.
- Pada akhir periode Renstra Tahun 2029, capaian sebesar 100 persen.

#### **4.8. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah**

Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah ukuran keberhasilan utama suatu kegiatan atau program yang dianggap paling penting (kunci) dalam mencapai sasaran perangkat daerah. IKK digunakan untuk menilai efektivitas pelaksanaan program/kegiatan dalam konteks perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan daerah.

IKK merupakan bagian dari kerangka kerja pengukuran kinerja berbasis hasil (result-based performance).

Berikut beberapa regulasi yang menjadi dasar hukum penggunaan dan penyusunan IKK di lingkungan perangkat daerah:

- a. Permendagri No. 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah.
- b. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- c. Permenpan-RB No. 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Reviu Laporan Kinerja.

Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Tangerang 2025-2029. Dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD maka indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang mengacu pada Misi ke-2 yaitu Meningkatkan Perekonomian Kota yang Inovatif, Maju dan Harmonis.

Berikut merupakan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Ketenagakerajaan Kota Tangerang 2025-2030:

**Tabel 4.6**  
**Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2025-2029**

No.	Indikator	Satuan	Target Tahun						Ket
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	%	100	100	100	100	100	100	
2	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	80,00	81,00	82,00	83,00	84,00	85,00	
3	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kota	%	87,00	89,00	91,00	93,00	95,00	97,00	

Berdasarkan Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029 sebagai berikut:

1. Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja.

Definisi Operasional :

- Persentase Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian antara pelaksanaan program atau kegiatan ketenagakerjaan dengan dokumen perencanaan tenaga kerja yang telah disusun, seperti Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD), Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN), atau rencana strategis Disnaker.
  - Rumus perhitungannya yaitu Jumlah kegiatan keseluruhan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) dibagi jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di kota dibagi seratus persen.
  - Target kinerja indikator pada tahun 2025 sampai dengan tahun 2030 sebesar 100 persen.
2. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

Definisi Operasional :

- Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak adalah ukuran yang menunjukkan proporsi perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip kerja layak (decent work) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan terhadap total perusahaan yang menjadi sasaran pembinaan atau pengawasan dalam periode tertentu. (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).
- Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola yang layak dibagi jumlah perusahaan dikali seratus persen.
- Target kinerja indikator pada tahun 2025 sebesar 80,00 persen dan naik sebanyak 1 persen setiap tahun, sehingga pada tahun 2030 capaian indikator sebesar 85,00 persen.

3. Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kota

Definisi Operasional:

- Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja adalah ukuran yang menunjukkan proporsi tenaga kerja yang berhasil ditempatkan di dalam maupun di luar negeri melalui sistem dan mekanisme layanan antar kerja yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, terhadap total pencari kerja yang terdaftar atau dilayani dalam wilayah Kota.
- Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi dengan jumlah pencari kerja dikali seratus persen.
- Target kinerja indikator pada tahun 2025 sebesar 87,00 persen dan naik sebanyak 2 persen setiap tahun, sehingga pada tahun 2030 capaian indikator sebesar 97,00 persen.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan strategis jangka menengah (lima 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 Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Tahun 2025-2029.

Pada periode Renstra tahun 2025-2029, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang menggambarkan prioritas penanganan yang perlu dijadikan agenda utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, maka penentuan isu-isu strategis mengacu pada Misi ke-2 RPJMD Kota Tangerang, yaitu: Meningkatkan Perekonomian yang Maju dan Berkeadilan.

Selanjutnya, dalam rangka menjembatani pencapaian Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Tahun 2025-2029 sebagai upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan isu strategis tersebut, untuk mencapai Misi Kota Tangerang, Misi ke-2, yaitu: Meningkatkan Perekonomian yang Maju dan Berkeadilan, maka tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan pada Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2025-2029 ditetapkan 1 (satu) Tujuan yaitu Terwujudnya Kinerja Ekonomi yang Inklusif dengan Sasaran yaitu :

1. Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Berusaha.
2. Meningkatnya Ketersediaan Tenaga Kerja Yang Kompeten
3. Meningkatnya Penerapan Tata Kelola Kerja Yang Layak di Perusahaan
4. Meningkatnya Penyelenggaraan Pelayanan Perangkat Daerah

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 2025-2029.
2. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan 2025-2029 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 2025-2029 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. Program dan kegiatan yang dilaksanakan merujuk pada dukungan untuk keberhasilan program Gampang Kerja yang telah ditetapkan sebagai program prioritas daerah.
5. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan 2025-2029 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 2025-2029 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 TANGERANG YANG KOLABORATIF, MAJU, BERKELANJUTAN, SEJAHTERA DAN BERAKHLAKUL KARIMAH".