Rancangan

Rencana Kerja Tahun 2022

DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANGERANG

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang Tahun 2022 dapat diselesaikan sesuai jadwal yang ditentukan.

Renja Disnaker Kota Tangerang Tahun 2022 disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, RPJPD Kota Tangerang Tahun 2005-2025, RPJMD Kota Tangerang Tahun 2019-2023, Renstra Disnaker Kota Tangerang Tahun 2019-2023 dan Rancangan Awal RKPD Kota Tangerang Tahun 2022.

Renja Disnaker ini merupakan dokumen perencanaan yang berisi tujuan dan sasaran Renstra Disnaker Tahun 2019-2023 serta program dan kegiatan Disnaker Tahun 2022. Selanjutnya program dan kegiatan merupakan kebutuhan kinerja yang akan dilaksanakan Disnaker berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dalam urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan.

Semoga Renja yang telah diselesaikan ini dapat dijadikan pedoman bagi pegawai Disnaker dalam memenuhi target dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan, agar mampu memberikan konstribusi positif bagi kinerja Pemerintah Kota Tangerang.

Tangerang, 2022
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN

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

DAFTAR ISI

Kata Pengantar i
Daftar Isi ii
DaftarTabel iii

BAB 1. PENDAHULUAN 1-1
1.1. LatarBelakang 1-1
1.2. Landasan Hukum 1-2
1.3. Maksud Dan Tujuan 1-5
1.4. Sistematika Penulisan 1-5

BAB 2. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU 2-1
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD 2-1
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD 2-12
2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi SKPD 2-15
2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD 2-16
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan 2-23

BAB 3. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH 3-1
3.1 TelaahanTerhadap Kebijakan Nasional 3-1
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Disnaker 3-3
3.3 Program dan Kegiatan 3-5

BAB 4. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH 4-1
4.1 Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah 4-1

BAB 5. PENUTUP 5-1

DAFTAR TABEL

B A B 2

Tabel 2.1.1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah (Renstra Tahun 2019-2023) s.d.Tahun 2020 2-3
Tabel 2.2. Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Kota Tangerang..... 2-17
Tabel 2.3. Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2022 Kota Tangerang 2-21

B A B 3

Tabel 3.2. Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan..... 3-4

B A B 4

Tabel 4.1. Rencana Program dan Kegiatan Prioritas Tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan .. 4-2

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja (Renja) Disnaker Kota Tangerang Tahun 2022 nantinya merupakan pelaksanaan tahun kedua dari Rencana Strategis Disnaker Tahun 2019-2023. Renja SKPD disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Penyusunan Renja secara teknis berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Renja Disnaker disusun dengan mengacu pada rancangan awal RKPD, hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan periode sebelumnya, masalah yang dihadapi, dan usulan program serta kegiatan.

Renja Disnaker memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik program dan kegiatan yang sedang berjalan, kegiatan alternatif atau baru, indikator kinerja, dan kelompok sasaran yang menjadi bahan utama RKPD, serta menunjukkan prakiraan maju.

Sesuai amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Renja Disnaker disusun dengan tahapan sebagai berikut:

1. Penyiapan penyusunan Renja SKPD, meliputi pembentukan tim penyusun Renja SKPD, orientasi Renja SKPD, penyusunan agenda kerja, serta penyiapan data dan informasi;
2. Penyusunan Rancangan Renja SKPD, mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD;
3. Pelaksanaan Forum SKPD, merupakan pembahasan rancangan Renja SKPD antara pemangku kepentingan untuk menentukan prioritas kegiatan pembangunan;
4. Penetapan Renja SKPD.

1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Renja Disnaker Tahun 2021, dilandasi oleh beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang sistem, mekanisme, proses dan prosedur tentang Renja, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tangerang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3518);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4570);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas dan Wewenang serta Kedudukan Keuangan Gubernur sebagai Wakil Pemerintah di Wilayah Provinsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5107);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 tentang Perubahan Kedua

Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemeritah Daerah;
17. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 6 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2015 Nomor 6);
18. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Tangerang 2012-2032;
19. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tangerang Tahun 2005-2025;
20. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 20196 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2019 Nomor 8);
21. Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tangerang Tahun 2019-2023 (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2019 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2019 Nomor 3);
22. Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 89 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan;

1.3. Maksud Dan Tujuan

Renja SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun yang merupakan penjabaran dari Renstra dan mengacu kepada RPKD. Oleh karena itu

penyusunan Renja Disnaker dimaksudkan untuk memberi pedoman, arahan dan acuan bagi Disnaker dalam urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan pada tahun 2022 sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Sedangkan tujuan penyusunan Renja Disnaker adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan prioritas pembangunan yang mendesak untuk dilaksanakan pada tahun 2022;
2. Menetapkan rencana kerja yang dijabarkan dalam program dan kegiatan prioritas disertai dengan indikasi pagu anggaran yang akan dilaksanakan pada tahun 2022.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renja Disnaker Kota Tangerang Tahun 2022 mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dapat dijelaskan dalam uraian sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan Renja SKPD agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja SKPD, proses penyusunan Renja SKPD, keterkaitan antara Renja SKPD dengan dokumen RKPD, Renstra SKPD, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan SKPD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja SKPD.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja SKPD, serta

susunan garis besar isi dokumen.

BAB 2. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja SKPD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra SKPD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya. Kajian hasil evaluasi evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu, dan realisasi Renstra SKPD mengacu pada hasil laporan kinerja tahunan SKPD dan/atau realisasi APBD untuk SKPD yang bersangkutan.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan SKPD berdasarkan indikator kinerja.

2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Berisikan uraian mengenai sejauh mana tingkat kinerja pelayanan SKPD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan SKPD, permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi SKPD;

2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Berisikan uraian mengenai proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan

Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan.

BAB 3. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD

3.3. Program dan Kegiatan

BAB 4. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

4.1. Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah

BAB 5. PENUTUP

BAB 2. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Kegiatan review hasil evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu dan pencapaian kinerja Renstra SKPD ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan SKPD dalam melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan Renstra SKPD, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi.

Review didasarkan atas laporan hasil evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya, laporan evaluasi pelaksanaan Renstra SKPD, dan perkiraan pelaksanaan DPA-SKPD tahun berjalan yang baru disahkan.

Telaahan hasil evaluasi mencakup:

1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan.
2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan.
3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan.
4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan.

Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebutuhan program dan kegiatan pada rencana kerja untuk tahun yang direncanakan.

Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra SKPD dan kinerja pelayanan SKPD Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

Review capaian prioritas dan target program Renstra SKPD dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Identifikasi sasaran pembangunan, prioritas programdan target kinerja program.
2. Evaluasi pencapaian prioritas program dan target kinerja program berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Renstra SKPD tahun-tahun sebelumnya, untuk melihat sejauhmana pencapaian kinerja terhadap target kinerja Renstra SKPD.
3. Rumuskan kemungkinan permasalahan pembangunan daerah dikaitkan dengan capaian kinerja program Renstra SKPD dan pencapaian visi dan misi kepala daerah.
4. Identifikasikan kebijakan yang diperlukan untuk tahun rencana berdasarkan capaian kinerja Renstra SKPD sampai dengan tahun berjalan, misalnya program apa yang perlu dipacu pembangunannya dan bagaimana strategi untuk mencapai keberhasilan daripelaksanaannya.

Evaluasi hasil pelaksanaan Renja SKPD dan pencapaian Renstra SKPD Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Tahun 2021 adalah sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah.

Tabel 2

Pencapaian Kinerja Pelayana

SKPD : Dinas Ketenagakerjaan

No	Indikator	Target Renstra SKPD			
		Th. 2019 (tahun n-2)	Th. 2020 (tahun n-1)	Th. 2021 (tahun n)	Th. 2022 (tahun n+1)
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*
1	Prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	78.13	79.06	80.00	80.94
2	Jumlah lowongan kerja	17,658	18,187	18,733	19,107

2.2
n SKPD Kota Tangerang

Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
Th. 2019 (tahun n-2)	Th. 2020 (tahun n-1)	Th. 2021 (tahun n)	Th. 2020 (tahun n+1)	
(7)	*(8)*	*(9)*	*(10)*	*(11)*
80.60	80.00	80.00%	80.94%	Realisasi tercapai
22,804	16,767	16,800	17,800	Realisasi sebanyak 16.767 (tidak tercapai) karena pandemi yang berdampak pada sektor ketenagakerjaan

Tabel 2.1.

Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah (Renstra Tahun 2019- 2023) s/d Tahun 2021

Nama Perangkat Daerah : Dinas Ketenagakerjaan

Kode				Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2019-2023	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2020			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2021)	Realisasi Renja Tahun 2021 s/d Triwulan II	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
								Target Renja Perangkat Daerah tahun 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2020	Tingkat Realisasi (%)			Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2020 TW II)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1				*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8=(7/6)*	*9*	*10*	*11=(5+7+10)*	*12=(11/4)*
2				**URUSAN WAJIB**										
2	**07**			**KETENAGAKERJAAN**										
2	**07**	**02**		**Program Perencanaan Tenaga Kerja**		**100%**					**100**			**50%**
			201	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)		2 dokumen	0	0	0	0	2	1	1	50
2	**07**	**03**		**Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja**	**Prosentase tenaga kerja terlatih yang bersertifikat kompetensi**	60.00%	**65.29%**	**53.13%**	**81.43%**	**153.27%**	***55.63***	**40.00%**	186.72%	**311.20%**
			201	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pencari Kerja yang dilatih	1540 orang	360	320	140	**43.75%**	*350*	200	700	
			202	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPK yang memiliki perizinan	43 LPK	71	70	79	**112.86%**	75	79	229	
			205	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang bersertifikasi	289 orang	74	55	20	**36.36%**	60	80	174	
2	**07**	**04**		**Program Penempatan Tenaga Kerja**	**Prosentase tenaga kerja yang ditempatkan**	82.00%	**80.60%**	**80.00%**	**79.06%**	**98.83%**	***80.00***	**80.00%**	239.66%	**292.27%**
			201	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	61869 orang	12076	12000	12393	**103.28%**	12200	3828	28297	
			203	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah peserta pelatihan tenaga kerja mandiri / wirausaha baru	36 Kegiatan	325	360	11480	**3188.89%**	900	200	12005	
			204	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia/ Calon Tenaga Kerja Indonesia yang terdata	225 orang	98	80	22	**27.50%**	90	23	143	

Kode				Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2019-2023	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2020			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2021)	Realisasi Renja Tahun 2021 s/d Triwulan II	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
								Target Renja Perangkat Daerah tahun 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2020	Tingkat Realisasi (%)			Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2020 TW II)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1				*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8=(7/6)*	*9*	*10*	*11=(5+7+10)*	*12=(11/4)*
2	**07**	**05**		**Program Hubungan Industrial**	**Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan**	66%	**95.33%**	**60.63%**	**78.04%**	**128.72%**	***62.20***	**38.67%**	212.04%	**321.27%**
			201	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang telah memilki PP/PKB	210 perusahaan	120	120	140	**116.67%**	*125*	63	323	
			202	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	335 perjanjian bersama	105	100	167	**167.00%**	*95*	29	301	
1	**02**			**URUSAN OTONOMI DAERAH, PEMERINTAHAN UMUM, ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH, PERANGKAT DAERAH, KEPEGAWAIAN DAN PERSANDIAN**										
1	**02**	**01**		**Program Tata Kelola Pemerintahan**	**Tingkat ketersediaan jasa pendukung pelayanan administrasi perkantoran**			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**50%**	**200%**	
					Tingkat ketersediaan sarana dan prasarana aparatur			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**50.00%**	**150%**	
					Tingkat kapasitas dan pengelolaan sumber daya aparatur perangkat daerah			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**0%**	**100%**	
					Tingkat penatausahaan keuangan dan pelaporan perangkat daerah			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**50%**	**150%**	

Kode				Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2019-2023	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun 2019	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu 2020			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun 2021)	Realisasi Renja Tahun 2021 s/d Triwulan II	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
								Target Renja Perangkat Daerah tahun 2020	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun 2020	Tingkat Realisasi (%)			Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun 2020 TW II)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1				2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10	11=(5+7+10)	12=(11/4)
					Tingkat ketersediaan dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah			**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**0%**	**100%**	
1	02	01	1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Tingkat pelayanan jasa pendukung administrasi perkantoran yang tersedia			100%	100%	100%	100%	50%	150%	
1	02	01	2	Peningkatan sararana dan prasarana aparatur	Tingkat sarana dan prasarana aparatur yang seharusnya tersedia			100%	100%	100%	100%	50.00%	150%	
1	02	01	3	Peningkatan kapasitas dan pengelolaan sumber daya aparatur perangkat daerah	jumlah aparatur perangkat daerah yang telah mengikuti peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur			100%	0%	0%	10	0	0%	
1	02	01	4	Penatausahaan keuangan perangkat daerah	Jumlah dokumen pelaporan keuangan perangkat daerah yang seharusnya tersedia			12	12	100%	12	6		
1	02	01	5	Perencanaan,evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Makro, Mikro dan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan			10	10	100.00%	3	0		

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Analisis kinerja pelayanan SKPD berupa pengkajian terhadap capaian kinerja pelayanan SKPD dengan kinerja yang dibutuhkan sesuai dan dampak yang ditimbulkan atas kinerja pelayanan tersebut serta mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi untuk penyusunan program dan kegiatan dalam rangka peningkatan pelayanan SKPD sesuai dengan tugas dan fungsi.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 89 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan pada Daerah sesuai dengan visi, misi dan program Walikota sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Disnaker mempunyai fungsi :

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

Dengan susunan organisasi yang terdiri dari :

a. Kepala Dinas;
b. Sekretariat, membawahkan:
    1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
    2) Sub Bagian Keuangan;
    3) Sub Bagian Perencanaan.
c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahkan:
    1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
    2) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
    3) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.

d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahkan:
   1) Seksi Persyaratan Kerja;
   2) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
   3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
e. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, membawahkan:
   1) Seksi Kelembagaan Pelatihan;
   2) Seksi Pelatihan Kerja;
   3) Seksi Sertifikasi Kompetensi dan Produktivitas.
f. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Analisis kinerja SKPD disajikan dalam Tabel II.2 di bawah ini :

Tabel 2.2.
Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Kota Tangerang

No.	Indikator *)	Target Renstra SKPD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
		Th.2019 (tahun n-2)	Th.2020 (tahun n-1)	Th.2021 (tahun n)	Th.2022 (tahun n+1)	Th.2019 (tahun n-2)	Th.2020 (tahun n-1)	Th.2021 (tahun n)	Th.2022 (tahun n+1)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	78,13	79,06	80	80,94	80,60	80,00	80%	80,94%	Realisasi tercapai
2	Jumlah lowongan kerja	17.658	18.187	18.733	19.107	22.804	16.767	16.800	17.800	Realisasi sebanyak 16.767 (tidak tercapai) karena pandemi covid-19 yang berdampak pada sektor ketenagakerjaan

2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi SKPD

Berdasarkan analisis kajian hasil evaluasi pelaksanaan SKPD, serta kajian terhadap pencapaian kinerja Renstra SKPD, maka dapat dirumuskan isu-isu penting yang terkait dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD.

Perumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD, dimaksudkan untuk menentukan permasalahan, hambatan atas pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun sebelumnya, serta capaian kinerja Renstra SKPD.

Berdasarkan uraian di atas teridentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi Disnaker dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, yaitu:

1. *Kualitas dan kompetensi tenaga kerja;* Daya saing tenaga kerja dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi dari tenaga kerja tersebut. Meskipun lowongan kerja yang tersedia cukup besar, namun apabila faktor kualitas SDM tenaga kerja di Kota Tangerang rendah, maka akan dapat mempengaruhi besar kecilnya kesempatan kerja yang berdampak pada pengangguran di Kota Tangerang. Peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja di Kota Tangerang mutlak diperlukan agar tenaga kerja Kota Tangerang dapat bersaing dengan tenaga kerja dari wilayah lain, terutama pada era pasar bebas saat ini;

2. *Kemandirian tenaga kerja;* Ketergantungan tenaga kerja terhadap lowongan pekerjaan, merupakan salah satu bukti masih belum mandirinya tenaga kerja di Kota Tangerang. Akibatnya lowongan kerja yang terbatas tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang berdampak pada peningkatan angka pengangguran. Kemandirian yang dimaksudkan adalah upaya tenaga kerja untuk dapat menciptakan lapangan kerja sendiri, tanpa harus bergantung dari lowongan kerja yang tersedia. Melalui adanya kemandirian, diharapkan akan tercipta lapangan pekerjaan baru yang tidak hanya membawa manfaat bagi tenaga kerja tersebut, namun juga meningkatkan akses dan kesempatan kerja serta pertumbuhan perekonomian Kota Tangerang. Dalam upaya perwujudan kemandirian, tenaga kerja di Kota Tangerang dituntut untuk memiliki kemampuan (*skill*) yang cukup dan kreatif.

3. *Akses dan kesempatan kerja.* Perluasan akses dan kesempatan kerja dibutuhkan untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Tangerang. Peningkatan akses tersebut merupakan salah satu bentuk pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota

Tangerang dalam menanggulangi angka pengangguran. Perlu adanya inovasi baru dalam pelayanan kartu pencari kerja(AK-I) dalam bentuk *online*

4. *Perlindungan hukum bagi tenaga kerja;* Lemahnya peraturan hukum yang mengatur mengenai norma-norma ketenagakerjaan merupakan ancaman dalam upaya menjaga keharmonisan iklim pekerjaan. Lemahnya peraturan tersebut merupakan bukti belum terlindunginya hak-hak tenaga kerja di Kota Tangerang. Kondisi tersebut dapat menciptakan konflik yang akan merugikan tenaga kerja.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka dirumuskan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungi SKPD,yaitu:

1. Peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja sehingga berdaya saing;
2. Fasilitasi pelatihan wirausaha mandiri untuk mendorong penciptaan lapangan kerja baru;
3. Peningkatan akses informasi terhadap kesempatan bekerja;
4. Perlindungan hukum yang kuat terhadap hak tenaga kerja.

2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Telaahan terhadap rancangan awal RKPD dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan kinerja pencapaian target Renstra SKPD dan tingkat kinerja yang dicapai oleh SKPD, dengan arahan kepala daerah terkait prioritas program/kegiatan dan pagu indikatif yang disediakan untuk setiap SKPD berdasarkan rancangan awal RKPD.

Review terhadap rancangan awal RKPD, meliputi kegiatan identifikasi prioritas program dan kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, tolok ukur atau target sasaran program/kegiatan, serta pagu indikatif yang dialokasikan untuk setiap program/kegiatan untuk SKPD yang bersangkutan.

Tahapan kegiatan telahaan yang dilakukan, adalah:

1. Mengidentifikasi program dan kegiatan prioritas yang tercantum di dalam RKPD;
2. Membandingkan dengan rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis tahap-tahap sebelumnya;
3. Disajikan dalam bentuk matrik tabel, dengan menempatkan program/kegiatan yang sama pada garis yang sama untuk memudahkan analisis;

4. Melakukan pengecekan apakah program/kegiatan yang merupakan kegiatan lanjutan dan/atau prioritas SKPD sudah termuat dalam RKPD;
5. Mengidentifikasi jenis program dan kegiatan apa saja yang sesuai dan yang tidak sesuai antara arahan rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;
6. Untuk jenis program dan kegiatan yang sesuai, dilakukan langkah berikut:
   a. Pengecekan apakah indikator kinerjanya sesuai, jika tidak sesuai, ditentukan indikator yang akan dipilih;
   b. Meneliti besaran tolok ukur atau target capaian program/kegiatan, bila terdapat perbedaan, maka dikaji kembali besaran tersebut dengan mempertimbangkan ketersediaan pagu indikatif, target capaian Renstra SKPD, serta ketersediaan sumber dana lainnya; dan
   c. Memberi catatan penting sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan program dan kegiatan yang akan direncanakan dalam Renja SKPD.
7. Untuk jenis program dan kegiatan yang tidak sesuai (berbeda), dilakukan langkah berikut:
   a. Untuk program dan kegiatan yang hanya terdapat di dalam RKPD, maupun yang hanya terdapat dalam identifikasi kebutuhan hasil analisis,dilakukan pengecekan apakah masih layak untuk direncanakan, dengan mempertimbangkan kebutuhan nyata, sasaran target Renstra SKPD, kebijakan nasional, pencapaian visi-misi kepala daerah, dan ketersediaan pendanaan;
   b. Meneliti kembali kemudian tentukan indikator yang akan dipilih;
   c. Meneliti kembali kemudian tentukan besaran tolok ukur atau target capaian program dan kegiatan, dengan mempertimbangkan ketersediaan pagu indikatif berdasarkan arahan rancangan awal RKPD, target capaian Renstra SKPD, serta ketersediaan sumber dana lainnya;
   d. Memberi catatan penting sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan program dan kegiatan yang akan direncanakan dalam Renja SKPD.
8. Merumuskan kebutuhan program dan kegiatan hasil review terhadap RKPD yang lengkap dengan lokasi, indikator kinerja, besaran target/tolok ukur, dan besaran dana yang dibutuhkan untuk setiap program/kegiatan; dan
9. Mengidentifikasi program dan kegiatan yang akan didanai dengan APBD menurut objek pendapatan daerah dan penerimaan pembiayaan daerah.

Tabel 2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2021 Kota Tangerang

SKPD :Dinas Ketenagakerjaan

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
TOTAL				**6.710.346.046,00**					**11.471.021.298,00**	
Program Tata Kelola Pemerintahan		Tingkat ketersediaan pelayanan barang pendukung adm. perkantoran			Program Tata Kelola Pemerintahan		Tingkat ketersediaan pelayanan barang pendukung adm. perkantoran	100,00%	6.511.451.000,00	
		Tingkat ketersediaan pelayanan jasa pendukung adm. perkantoran					Tingkat ketersediaan pelayanan jasa pendukung adm. perkantoran	100,00%		
Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kota Tangerang	Tingkat pelayanan jasa dan barang pendukung administrasi perkantoran yang seharusnya tersedia			Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kota Tangerang	Tingkat pelayanan jasa dan barang pendukung administrasi perkantoran yang seharusnya tersedia	100,00%	5.972.072.900,00	
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Kota Tangerang	Tingkat sarana dan prasarana aparatur yang seharusnya tersedia			Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Kota Tangerang	Tingkat sarana dan prasarana aparatur yang seharusnya tersedia	100,00%	451.652.000,00	

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Peningkatan Kapasitas & Pengelolaan SDA Perangkat Daerah	Kota Tangerang	Jml aparatur perangkat daerah yang mengikuti peningkatan kapasitas sumber daya aparatur			Peningkatan Kapasitas & Pengelolaan SDA Perangkat Daerah	Kota Tangerang	Jml aparatur perangkat daerah yang mengikuti peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	10 Orang	46.325.000,00	
Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah	Kota Tangerang	Jml dokumen pelaporan keuangan perangkat daerah yang seharusnya tersedia			Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah	Kota Tangerang	Jml dokumen pelaporan keuangan perangkat daerah yang seharusnya tersedia	12 dokumen	0,00	
Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Perangkat Daerah	Kota Tangerang	Jml dokumen perencanaan tenaga kerja makro, mikro dan indeks pembangunan ketenagakerjaan			Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Perangkat Daerah	Kota Tangerang	Jml dokumen perencanaan tenaga kerja makro, mikro dan indeks pembangunan ketenagakerjaan	3 dokumen	41.401.100,00	
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja		Persentase peningkatan lembaga pelatihan kerja yang terakreditasi	13.00	4.847.061.956,00	Program Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas		Prosentase tenaga kerja terlatih yang bersertifikat kompetensi	53,13%	2.480.426.178,00	

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
		Persentase peningkatan kompetensi tenaga kerja	16.00							
		Persentase peningkatan tenaga kerja bersertifikat kompetensi	62.00							
		Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	72.00							
Kelembagaan Pelatihan Tenaga Kerja	Kota Tangerang	Jumlah pemagangan pelatihan kerja			Kelembagaan Pelatihan	Kota Tangerang	Jml LPK yang memiliki perizinan	70 LPK	95.268.900,00	
		Jumlah pembinaan LPK								
		Jumlah peralatan pelatihan kerja								
Pelatihan Tenaga Kerja	Kota Tangerang	Jumlah pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja berbasis kompetensi			Pelatihan Kerja	Kota Tangerang	Jmldokumen analisa kebutuhan tenaga kerja	1 Dokumen	198.666.900,00	

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
		Jumlah pendidikan dan pelatihan kewirausahaan bagi pncari kerja								
		Jumlah pengendalian, evaluasi dan pelaporan hasil pelatihan kerja								
		Jumlah penyusunan dan analisis kebutuhan pelatihan kerja/TNA (Training Need Analysis)								
Sertifikasi Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kota Tangerang	Jumlah bimbingan teknis kader produktivitas			Sertifikasi Kompetensi dan Produktivitas	Kota Tangerang	Jml tenaga kerja yang bersertifikasi	55 Orang	335.000.000,00	
		Jumlah perusahaan yang didata dan dinilai								

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
		Jumlah fasilitasi penyelenggaraan sertifikasi profesi dan kompetensi								
		Jumlah perusahaan yang mendapat pelatihan								
		Jumlah pembinaan kelembagaan produktivitas pada unit kerja/perusahaan								
					Pelayanan UPT Latihan Kerja	Kota Tangerang	Jml pencari kerja yang dilatih	320 Orang	1.851.490.378,00	
Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja		Besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	74.00	599.200.000,00	Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja		Prosentase tenaga kerja yang ditempatkan	79,06%	1.375.000.000,00	
		Persentase peningkatan penempatan TKI pada pengguna berbadan hukum	51.00							

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
		Persentase peningkatan wirausaha baru	7.00							
Penempatan Tenaga Kerja	Kota Tangerang	Jumlah fasilitasi penempatan tenaga kerja hasil pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi			Penempatan Tenaga Kerja	Kota Tangerang	Jml pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	12000 Pencari Kerja	875.000.000,00	
		Jumlah fasilitasi penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri								
Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri	Kota Tangerang	Jumlah fasilitasi perpanjangan IMTA dan laporan keberadaan tenaga kerja asing			Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri	Kota Tangerang	Jml calon pekerja migran Indonesia/calon tenaga kerja Indonesia yang terdata	80 orang	80.000.000,00	

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
		Jumlah pengendalian, evaluasi dan pelaporan penempatan tenaga kerja Indonsia ke luar negeri								
Perluasan Kesempatan Kerja	Kota Tangerang	Jumlah pembinaan BKK			Perluasan Kesempatan Kerja	Kota Tangerang	Jml peserta tenaga kerja mandiri/wirausaha baru	360 orang	420.000.000,00	
		Jumlah fasilitasi pemberdayaan/pengembangan tenaga kerja mandiri menjadi wirausaha baru								
		Jumlah pengelolaan informasi pasar kerja								
		Jumlah penyelenggaraan pameran kesempatan kerja (job fair)								

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
		Jumlah fasilitasi pemberdayaan teknologi tepat guna								
Program Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Persentase peningkatan perusahaan yang membuat peraturan perusahaan (PP)			Program Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Prosentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	60,63%	1.104.144.120,00	
		Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek aktif								
		Tingkat besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)								
Persyaratan Kerja	Kota Tangerang	Jumlah peserta bimbinagn teknis dan fasilitasi syarat-syarat kerja			Persyaratan Kerja	Kota Tangerang	Jml perusahaan yang telah memiliki PP/PKB	120 Perusahaan	60.000.000,00	

Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Pagu indikatif (Rp)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator kinerja	Target capaian	Kebutuhan Dana(Rp)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kota Tangerang	Jumlah perlindungan dan peningkatann kesejahteraan perkerja			Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kota Tangerang	Jml perusahaan yang sudah menyusun struktur skala upah	612 Perusahaan	530.000.000,00	
		Jumlah penyelenggaraan hari buruh								
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Kota Tangerang	Jumlah unuk rasa			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Kota Tangerang	Jml perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	100 Kasus PHI	514.144.120,00	
		Jumlah pelatihan teknik negosiasi, pembinaan dan penyuluhan industrial								

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan

Kajian usulan program dan kegiatan merupakan bagian dari kegiatan jaring aspirasi terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan terhadap prioritas dan sasaran pelayanan serta kebutuhan pembangunan tahun yang direncanakan, sesuai dengan tugas dan fungsi OPD.

Usulan program dan kegiatan masyarakat melalui Musrenbang (forum musyawarah perencanaan tahunan) baik tingkat kecamatan maupun tingkat kota yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Disnaker telah diakomodir dalam program dan kegiatan Disnaker yang akan dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2022.

BAB 3. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 TelaahanTerhadapKebijakan Nasional

Disnaker sebagai SKPD memiliki kewajiban untuk mewujudkan akuntabilitas kinerjanya, dimana akuntabilitas kinerja instansi pemerintah memiliki makna perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik, berdasarkan kebijakan yang telah disepakati maka program perlu ditetapkan dalam upaya pencapaian misi yang telah ditetapkan, program RenjaSKPD identik dengan programpada Renstra SKPD.

Dengan tetap memperhatikan kebijakan, program adalah suatu upaya cara bertindak dalam upaya pencapaian misi, selama kurun waktu tertentu secara operasional (tahunan) dilaksanakan melalui kegiatan program. Tujuan program merupakan tujuan akhir dari pelaksanaan program, setelah program dilaksanakan melalui beberapa kegiatan. Tujuan program akan tercapai apabila sasaran program tercapai artinya bahwa tujuan program akibat dari sasaran programyang merupakan suatu pernyataan yang ingin dicapai pada tingkat program untuk kepentingan sekelompok masyarakat dan atau wilayah dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, terdapat 5 agenda prioritas pembangunan nasional, yaitu :

1. Pembangunan Infrastruktur

   Menyambungkan infrastruktur besar dengan kawasan-kawasan produksi rakyat: kawasan industri kecil, Kawasan Ekonomi Khusus, kawasan pariwisata, kawasan persawahan, kawasan perkebunan, dan tambak-tambak perikanan.

2. Pembangunan SDM

   Pembangunan SDM dengan menjamin kesehatan ibu hamil, kesehatan bayi, kesehatan balita, kesehatan anak usia sekolah, penurunan stunting-kematian ibu kematian bayi, peningkatan kualitas pendidikan, vokasi, membangun lembaga manajemen talenta Indonesia, dan dukungan bagi diaspora bertalenta tinggi

3. Mendorong Investasi

   Mengundang investasi seluas-luasnya untuk membuka lapangan pekerjaan,

memangkas perizinan, pungli dan hambatan investasi lainnya

4. Reformasi Birokrasi

   Reformasi struktural agar lembaga semakin sederhana, semakin simple, semakin lincah, mindset berubah, kecepatan melayani, kecepatan memberikan izin, efisiensi lembaga.

5. Penggunaan APBN

   Menjamin penggunaan APBN yang fokus dan tepat sasaran, memastikan setiap rupiah dari APBN memiliki manfaat ekonomi, memberikan manfaat untuk rakyat, meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam RPJMN, pemerintah akan memprioritaskan pembangunan nasional untuk mencapai kedaulatan pangan, ketersediaan energi dan pengelolaan sumber daya maritim serta kelautan dalam lima tahun ke depan.

Pemerintah juga berkomitmen mengarahkan pembangunan untuk mencapai peningkatan kesejahteraan berkelanjutan, dengan mendorong warga Indonesia memiliki jiwa gotong royong, dan harmonis dalam kehidupan antar kelompok sosial.

Pemerintah juga ingin agar postur perekonomian dapat sesuai dengan pertumbuhan yang berkualitas. Artinya, pertumbuhan ekonomi harus bersifat inklusif, berbasis luas, dan berlandaskan keunggulan sumber daya manusia serta kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pertumbuhan berkualitas itu dicapai secara bersamaan dengan meraih keseimbangan antar sektor ekonomi dan antar wilayah, dan mencerminkan keharmonisan antara manusia dan lingkungan.

Dalam satu tahun pertama, agenda pembangunan bertujuan membangun fondasi untuk akselerasi pembangunan yang berkelanjutan pada tahun-tahun berikutnya.

Untuk agenda pembangunan lima tahun ke depan, pemerintah akan meletakkan fondasi yang kokoh bagi proses pembangunan selanjutnya.

Dengan demikian, strategi pembangunan jangka menengah, termasuk di dalamnya strategi pada tahun pertama, adalah strategi untuk menghasilkan pertumbuhan bagi sebesar-besar kemakmuran rakyat secara berkelanjutan.

Pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota harus mendukung tercapainya sasaran dan bidang-bidang pembangunan nasional tersebut sesuai dengan potensi dan kondisi masing-masing daerah, mengingat keberhasilan pencapaian sasaran dan bidang-bidang pembangunan nasional dimaksud sangat tergantung pada

sinkronisasi kebijakan antara pemerintah provinsi dengan pemerintah dan antara pemerintah kabupaten/kota dengan pemerintah dan pemerintah provinsi yang dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja SKPD

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

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

Rumusan tujuan merefleksikan konteks pembangunan yang dihadapi Disnaker dan memiliki keterkaitan dengan visi Disnaker yang ingin dicapai. Pernyataan tujuan tersebut akan diterjemahkan kedalam sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Dalam menentukan tujuan tidaklah mutlak harus terukur, kuantitatif, ataupun *tangible*, namun setidaknya dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dicapai di masa mendatang. Adapun tujuan Disnaker adalah ''Meningkatkan Kesempatan Kerja'.

Adapun tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang selama 5 (lima) tahun ke depan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Sat.	Target Kinerja Tujuan pada Tahun					Sasaran	Indikator Sasaran	Sat.	Target Kinerja Sasaran pada Tahun				
				2019	2020	2021	2022	2023				2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Meningkatkan Kesempatan Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	7,13	8,63	8,24	7,87	7,54	Meningkatkan perluasan penciptaan kesempatan kerja dan penempatan kerja	Prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	%	78,13	79,06	80,00	80,94	81,88
										Jumlah lowongan kerja	Orang	22.804	16.767	16.800	17.800	18.000

3.3 Program danKegiatan

Program adalah instrumen kebijakan berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Disnaker sebagai wujud implemantasi strategi dan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran, serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Selain itu juga program berarti kumpulan kegiatan yang sistemis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah maupun masyarakat tertentu untuk mencapai sasaran tertentu.

Berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan maka program-program yang akan dilaksanakan oleh Disnaker pada tahun 2022 sebanyak 5 (lima) program, yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota;
2. Progam Perencanaan Tenaga Kerja;
3. Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
4. Program Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas;
5. Program Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kegiatan adalah perwujudan dari program Disnaker sebagai bagian dari pencapaian program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik berupa personil (SDM), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari 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 sebagai masukan maupun keluaran dan dampak yang tercantum di dalam dokumen rencana (termasuk rumusan kegiatan), hanya merupakan indikasi yang hendak dicapai dan tidak kaku (fleksibel).

Berdasarkan program-program yang telah ditetapkan Disnaker, kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan Disnaker pada tahun 2022, yaitu :

1. **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabuoaten/Kota**, ada 4 (empat) kegiatan yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :
   a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
   b. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
   c. Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
   d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
   .

2. **Program Perencanaan Tenaga Kerja.** Ada 1 (satu) kegiatan yang akan dilaksanakan, yaitu :
   a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja
3. **Program Penempatan Tenaga Kerja**, ada 3 (tiga) kegiatan yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :
   a. Pelayanan Antarkerja Di Daerah Kabupaten/Kota;
   b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
   c. Pelindungan PMI (Pra Dan Purna Penempatan) Di Daerah Kabupaten/Kota.
4. **Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**, ada 3 (tiga) kegiatan yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :
   a. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi;
   b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
   c. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota;
5. **Program Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, ada 2 (dua) kegiatan yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :
   a. Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota;
   b. Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota

BAB 4. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Rencana Kerja (Renja) merupakan acuan setiap perangkat daerah dalam menjalankan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai visi jangka menengah daerah. Dengan rencana kerja yang terukur dan didukung oleh pendanaan, maka menjadi suatu instrumen dan indikator yang digunakan dalam upaya mewujudkan pembangunan daerah agar lebih terarah. Penyusunan Renja berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) dan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Penyusunan Renja bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri, melainkan merupakan rangkaian kegiatan yang simultan dengan penyusunan RKPD, serta merupakan bagian dari rangkaian kegiatan penyusunan APBD. Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan merupakan bagian yang utuh dari RPJMD Kota Tangerang dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan. Dengan demikian program dan kegiatan pembangunan yang ada pada dokumen perencanaan diatur secara rinci dalam Renja.

Program dan kegiatan serta pendanaan Dinas Ketenagakerjaan pada tahun 2022 diperlihatkan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Rencana Program dan Kegiatan Prioritas Tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN PRIORITAS TAHUN 2021
DINAS KETENAGAKERJAAN

Kode				Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Prioritas Daerah	Lokasi	Indikator kinerja				Pagu Anggaran	Prakiraan Maju
							Hasil Program		Keluaran Kegiatan		APBD II	
							Tolok Ukur	Target	Tolok Ukur	Target		
1				2	3	4	5	6	7	8	9	10
0.00.	**UMUM**										-	-
0.00.	**00.**	**NON URUSAN**									-	-
0.00.	***00.***	***01.***		***Program Tata Kelola Pemerintahan***	***PENGENTASAN KEMISKINAN DAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN SOSIAL***		***Tingkat ketersediaan jasa pendukung pelayanan administrasi perkantoran***	***100,00 %***			-	-
0.00.	00.	01.	01.	Pelayanan Administrasi Perkantoran		Kota Tangerang			Tingkat pelayanan jasa pendukung administrasi perkantoran yang seharusnya tersedia	100 %		
0.00.	00.	01.	02.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		Kota Tangerang			Tingkat sarana dan prasarana aparatur yang seharusnya tersedia	100 %		
0.00.	00.	01.	03.	Peningkatan Kapasitas dan Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah		Kota Tangerang			jumlah aparatur perangkat daerah yang telah mengikuti peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	10 orang		
0.00.	00.	01.	05.	Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Perangkat Daerah		Kota Tangerang			Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Makro, Mikro dan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	3 dokumen		
1.02.	**URUSAN WAJIB NON PELAYANAN DASAR**										-	-
1.02.	**01.**	**URUSAN TENAGA KERJA**									-	-
1.02.	***01.***	***15***		***Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja***	***PENINGKATAN DAYASAING SUMBERDAYA MANUSIA***		***Prosentase tenaga kerja yang ditempatkan***	***79,38 %***			-	-
1.02.	01.	15	01.	Penempatan Tenaga Kerja		Kota Tangerang			Jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	12000 Pencari Kerja		
1.02.	01.	15	02.	Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri		Kota Tangerang			Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia/ Calon Tenaga Kerja Indonesia yang terdata	80 orang		
1.02.	01.	15	03.	Perluasan Kesempatan Kerja		Kota Tangerang			Jumlah peserta tenaga kerja mandiri / menjadi wirausaha baru	360 orang		
1.02.	***01.***	***16***		***Program Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja***	***PENINGKATAN DAYASAING EKONOMI***		***Prosentase kasus perselisihan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama***	***60,63 %***			-	-
1.02.	01.	16	01.	Persyaratan Kerja		Kota Tangerang			Jumlah Perusahaan yang telah memilki PP/PKB	120 Perusahaan		
1.02.	01.	16	02.	Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Kota Tangerang			Jumlah perusahaan yang sudah menyusun struktur skala upah	612 Perusahaan		
1.02.	01.	16	03.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial		Kota Tangerang			Jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	100 Kasus PHI		
1.02.	***01.***	***17***		***Program Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas***	***PENINGKATAN DAYASAING EKONOMI***		***Prosentase tenaga kerja terlatih yang bersertifikat kompetensi***	***55,63 %***			-	-
1.02.	01.	17	01.	Kelembagaan Pelatihan		Kota Tangerang			Jumlah LPK yang memiliki perizinan	70 LPK		

Kode				Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan	Prioritas Daerah	Lokasi	Indikator kinerja				Pagu Anggaran	Prakiraan Maju
							Hasil Program		Keluaran Kegiatan		APBD II	
							Tolok Ukur	Target	Tolok Ukur	Target		
1				2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.02.	01.	17	02.	Pelatihan Kerja		Kota Tangerang			Jumlah dokumen analisa kebutuhan tenaga kerja	1 Dokumen		
1.02.	01.	17	03.	Sertifikasi Kompetensi dan Produktivitas		Kota Tangerang			Jumlah tenaga kerja yang bersertifikasi	55 Orang		
1.02.	01.	17	04.	Pelayanan UPT Latihan Kerja		Kota Tangerang			Jumlah Pencari Kerja yang dilatih	320 Orang		
T O T A L											-	-

BAB 5. PENUTUP

Renja Disnaker Kota Tangerang merupakan acuan bagi seluruh unit kerja/bidang yang ada di lingkungan Disnaker dalam pelaksanaan kegiatan 1 (satu) tahunandan diharapkan Renja Disnaker mampu menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi sehingga pelaksanaan kegiatan di tahun 2022 terlaksana dengan baik.

Untuk itu, perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaannya sebagai berikut :

1. Dalam Renja Disnaker Kota Tangerang Tahun 2022 memuat kebijakan serta rencana program/kegiatan Disnaker Tahun 2022 yang merupakan turunan dari arah kebijakan Kota Tangerang di tahun 2022 agar pelaksanaan program dan kegiatan Disnaker sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah di Tahun 2022;
2. Renja Disnaker Kota Tangerang Tahun 2022 diarahkan dan dikendalikan langsung oleh Kepala Disnaker, dan dalam pelaksanaan sehari-hari dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Bidang di lingkungan Disnaker;
3. Renja Disnaker Kota Tangerang Tahun 2022 dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan di tahun 2022;
4. Dalam mendukung penyiapan Rancangan APBD Kota Tangerang, keberadaan Renja Disnaker harus dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Disnaker (RKA-Disnaker).