



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN TANGERANG**

**RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)**

TAHUN 2024 - 2026

**Jl. Raya Parahu RT 005 RW 001
Desa Parahu Kecamatan Sukamulya
Kabupaten Tangerang
Provinsi Banten**





KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji serta syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan berkah serta rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan salah satu tugas penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026.

Bahwa setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan wajib menetapkan dan merumuskan Rencana Strategis di dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumberdaya dan kebijakan yang dipercayakan dan dituangkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 ini adalah merupakan dokumen perencanaan sebagai penjabaran dari Visi, Misi Rencana Pemerintah Daerah (RPD) Kabupaten Tangerang yang dtuangkan dalam Program Dinas sesuai kewenangannya dibidang ketenagakerjaan yang diselaraskan dengan kebijakan umum serta strategi pembangunan daerah sebagaimana tertuang didalam RPD Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026.

Dengan dokumen ini diharapkan bahwa setiap prioritas yang telah ditetapkan beserta targetnya dapat dijadikan acuan utama bagi pelaksanaan kinerja program dan kegiatan yang ada pada seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, bahwa keberhasilan pencapaian kinerja program dan kegiatan adalah merupakan hasil komitmen serta jerih payah dan upaya semua pihak yang mendukung serta berperan aktif didalam pelaksanaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing lini.

Tangerang, April 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN TANGERANG



RUDI HARTONO, ATD, MT

Pembina Tingkat I

NIP. 1967712211991031006



DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| KATA PENGANTAR | I |
| DAFTAR ISI..... | ii |
| DAFTAR TABEL..... | iv |
| DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK | vi |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. LATAR BELAKANG..... | 1 |
| 1.2. LANDASAN HUKUM | 2 |
| 1.3. MAKSUD DAN TUJUAN | 4 |
| 1.4. SISTEMATIKA PENULISAN | 6 |
| BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | 11 |
| 2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH | 11 |
| 2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH | 21 |
| 2.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | 23 |
| 2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | 30 |
| BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH | 38 |
| 3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | 33 |
| 3.2. VISI DAN MISI RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG DAERAH (2005-2025)..... | 36 |
| 3.3. TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI DAN RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROPINSI BANTEN | 38 |
| 3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS | 43 |
| 3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS..... | 46 |
| BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN..... | 51 |
| 4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH..... | 51 |
| BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN | 57 |
| BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.... | 60 |



| | |
|---|----|
| BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN..... | 82 |
| BAB VIII PENUTUP | 84 |



DAFTAR TABEL

| NO TABEL | URAIAN | HAL |
|-----------------|---|------------|
| 2.1. | Daftar Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural | 22 |
| 2.2. | Daftar Pegawai Berdasarkan Golongan dan Tingkat Pendidikan | 22 |
| 2.3. | Daftar Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 22 |
| 2.5. | Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang | 30 |
| 2.6 | Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Propinsi Banten | 32 |
| 3.1. | Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah | 33 |
| 3.6. | Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI | 40 |
| 3.7. | Tujuan, Sasaran dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten | 41 |
| 3.8. | Telaah Dinas Resntra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten | 43 |
| 3.9. | Telaah RTRW Pada RPJMD | 44 |
| 4.2. | Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja | 53 |
| 5.1. | Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan | 58 |
| 6.1. | Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang (Sebelum Perubahan) | 63 |
| 7.1. | Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2019-2023 | 102 |
| 7.2. | Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang | 103 |



DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK

| NO | URAIAN | HAL |
|-----------|---|------------|
| 1.1 | Gambar Alur Perencanaan Program dan Penganggaran | 6 |
| 2.1 | Gambar Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja | 22 |
| 2.2 | Grafik Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Tangerang | 34 |
| 2.3 | Grafik Besaran Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan di Kabupaten Tangerang yang Ditempatkan tahun 2019 - 2020 | 26 |
| 2.4 | Grafik Perselisihan Hubungan Industrial | 33 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang disusun sebagai tindak lanjut amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Perangkat Daerah menyusun Renstra dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang selaras dengan pencapaian program pembangunan nasional. Undang-Undang tersebut telah membawa perubahan mendasar dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan daerah yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 ditetapkan dengan Keputusan Bupati Tangerang Nomor 39 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026. Renstra ini memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Ketenagakerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) dan bersifat indikatif yang di dalamnya memuat tujuan, sasaran, arah kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan daerah kurun waktu 2024-2026 mendatang dengan tetap mendasarkan pada kondisi dan potensi daerah serta aspirasi masyarakat.

Renstra yang disusun harus selaras dengan tujuan dan sasaran pada Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Propinsi sehingga terdapat keterkaitan antar dokumen perencanaan pembangunan pada tingkat pemerintahan Pusat dengan kondisi dan potensi Daerah. Keselarasan dan kesesuaian antar dokumen perencanaan menjadi pedoman dan landasan untuk menentukan dan menetapkan skala prioritas program dan kegiatan pembangunan Daerah yang sesuai dengan arah kebijakan pembangunan.

Dalam Renstra perlu dilakukan analisa terhadap potensi yang dimiliki, peluang pengembangan, hambatan serta risiko yang akan dihadapi di masa yang akan datang sehingga diharapkan mampu mengatasi dan memberikan alternatif solusi terhadap permasalahan yang dirasakan masyarakat. Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026 selanjutnya menjadi arah dan pedoman untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) Tahunan dalam bentuk program kegiatan serta anggaran yang dibutuhkan pada setiap tahapan tahun anggaran.

1.2. LANDASAN HUKUM

Peraturan Perundang-undangan yang menjadi landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Propinsi Banten;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 29 tahun Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah kedua kalinya, dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. 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;
11. Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 050 5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir Pada Tahun 2022;
14. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tangerang;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 12 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
17. Peraturan Bupati Tangerang Nomor 103 tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang;
18. Peraturan Bupati Tangerang Noomor 139 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Tugas Pokok dan Rincian Tugas serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang;
19. Peraturan Bupati Tangerang Nomor 39 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026;



1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 merupakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah yang memberikan arah kebijakan pembangunan pada urusan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang yang disusun secara komprehensif, selaras dan terintegrasi dengan berbagai “*stake holder*” dalam periode waktu transisi 2024-2026 yang mempunyai maksud untuk:

- a. Sebagai dokumen induk perencanaan jangka menengah dibidang Ketenagakerjaan selama periode tahun 2024-2026 yang memuat strategi dan arah kebijakan Kabupaten Tangerang, strategi pembangunan yang akan dilakukan yang dijabarkan dalam tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang sebagai perangkat daerah pengampu dengan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif;
- b. Sebagai acuan dasar penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahunan.
- c. Sebagai acuan bagi seluruh pemangku kepentingan (*stake holders*) terkait ketenagakerjaan dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan periode 2024-2026

2. Tujuan

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 bertujuan untuk menjabarkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan pembangunan dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang serta penjabaran program, kegiatan dan sub kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pencapaian tujuan pembangunan sebagaimana tertuang dalam Rencana Pemerintah Daerah (RPD) Kabupaten Tangerang 2024-2026. Selain itu, Renstra ini juga bertujuan sebagai sarana menampung aspirasi masyarakat dan membangun konsensus antar “*stake holders*” untuk secara bersama sama menjalankan arah kebijakan pembangunan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang yang telah ditetapkan untuk periode tahun 2024-2026.

3. Hubungan Renstra dengan Dokumen Perencanaan Lainnya.

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa ruang lingkup Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menghasilkan dokumen perencanaan yang terdiri atas Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2019-2024, Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten.

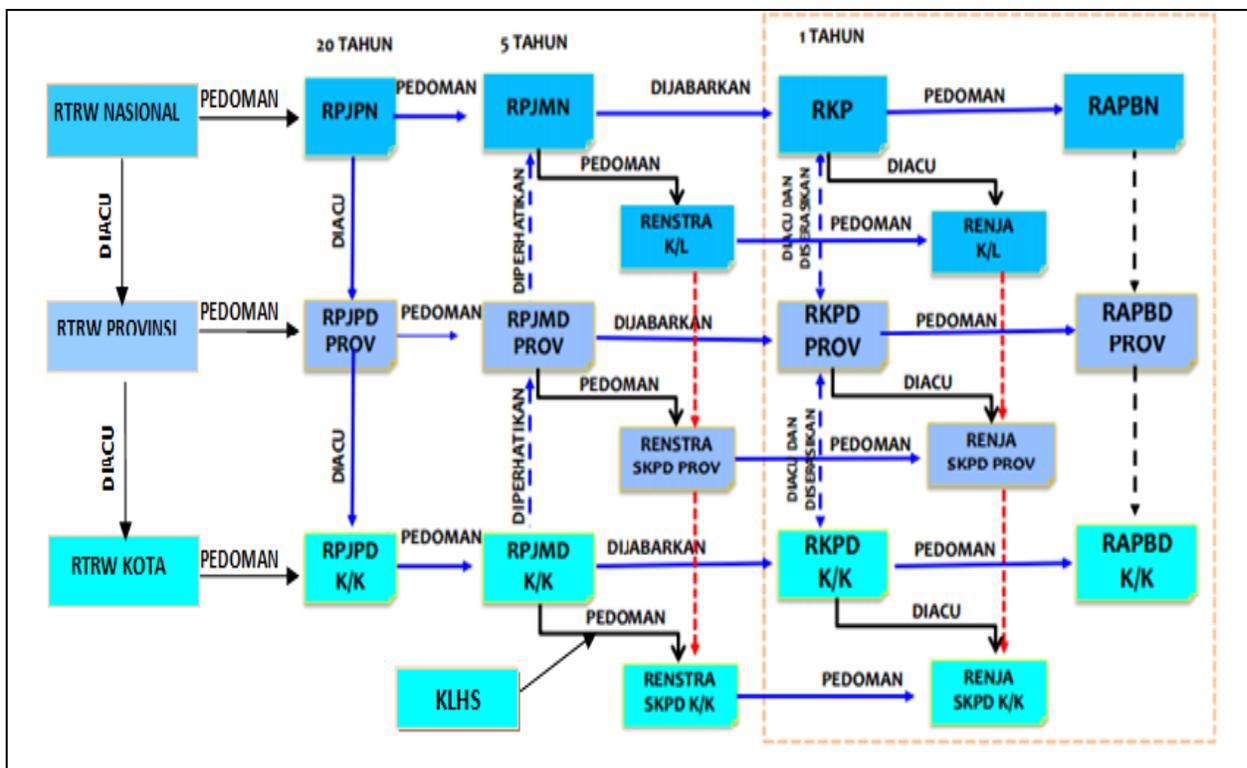
Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, secara tersurat memperhatikan keterkaitan dan hubungan kerja antara Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Perangkat Daerah secara hirarkis, dimana Pemerintah Provinsi memiliki kewenangan untuk melakukan koordinasi dan sinkronisasi antara wilayah Kabupaten/Kota dalam wilayah kewenangannya sehingga memberikan konsekuensi kepada pemerintah Kabupaten/Kota serta Perangkat Daerah. Rencana Strategis Perangkat Daerah merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Daerah yang merupakan penjabaran visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Terpilih Kabupaten Tangerang. RPD Kabupaten Tangerang 2024-2026 yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah

menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah dalam penyusunan Renstra PD agar tujuan, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah searah dengan visi, misi dan program prioritas Kepala Daerah terpilih.

Demikian pula Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Daerah yang merupakan penjabaran visi dan misi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) terutama dalam Program Prioritas dibidang ketenagakerjaan yang memuat tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu periode 2024-2026 dengan target dan kebutuhan anggaran yang bersifat indikatif. Renstra Dinas Tenaga Kerja 2024-2026 menjadi pedoman dasar dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah yang mengacu kepada RKPD, yang selanjutnya disebut Renja yaitu dokumen perencanaan Dinas untuk periode 1 (satu) tahun.

Gambaran tentang hubungan antara Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 dengan dokumen perencanaan lainnya baik dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan maupun dengan sistem keuangan adalah sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.1.

Gambar 1.1
Alur Perencanaan Program Dan Penganggaran



1.4. SISTEMATIKA PENULISAN



Sistematika penyusunan dokumen Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA SKPD) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisikan uraian secara ringkas Latar belakang, maksud dan tujuan, landasan hukum, hubungannya dengan dokumen perencanaan lainnya serta sistematika penulisan/pembahasan.

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, Fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPD, Renstra Kabupaten dan dengan Renja Perangkat Daerah.

1.2. Landasan Hukum

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

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat Penjelasan tentang maksud dan tujuan dari Penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANGERANG

Dalam bab ini berisikan informasi tentang peran (Tugas dan Fungsi) Dinas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Dinas periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Dinas yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPD periode sebelumnya, mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini yang berhubungan dengan masalah Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kabupaten Tangerang.

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon di bawah Kepala Perangkat Daerah, uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil dan tatalaksana Perangkat Daerah (prosedur, proses, mekanisme)



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

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

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

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

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besar kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

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

3.2. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten

Pada Bagian ini berisi telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja RI dan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Banten mengenai tujuan, saaran, arah kebijakan dan strategi yang menjadi acuan dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

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

Pada Bagian ini dikemukakan apa saja faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari gambaran pelayanan Perangkat Daerah; sasaran jangka menengah pada Renstra K/L; sasaran jangka menengah dari Renstra Perangkat Daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota; implikasi RTRW bagi pelayanan Perangkat Daerah; dan implikasi KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Pada Bab ini diulas Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam jangka waktu tiga tahun untuk mewujudkan visi dan misi pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Daerah serta prioritas pembangunan lima tahun kedepan di Kabupaten Tangerang.



BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam tiga tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD

BAB VIII PENUTUP

Pada bab ini berisikan penjelasan antara lain Renstra Perangkat Daerah merupakan pedoman dalam penyusunan Renja Perangkat Daerah, penguatan peran para stake holders dalam pelaksanaan Renja Perangkat Daerah, dan merupakan dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan, serta catatan dan harapan Kepala Perangkat Daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Mengingat Undang Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten dan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka Pemerintah Kabupaten Tangerang menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kabupaten Tangerang tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang memiliki peran menangani urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, yang tugas pokok fungsinya lebih lanjut dijabarkan dalam Peraturan Bupati Tangerang Nomor 103 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang,

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan urusan pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas Dinas mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan dan pelayanan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja dan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun rincian Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang sebagai berikut :

1) Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Tugas pokok Kepala Dinas adalah membina, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan serta melaksanakan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Pemerintah Daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan program kerja Dinas Tenaga Kerja;
Mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja;



- b. Membina kinerja aparatur di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
- c. Mengarahkan pelaksanaan program kerja mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- d. Menyelenggarakan program kerja Dinas Tenaga Kerja;
- e. Mengevaluasi hasil pelaksanaan program kerja Dinas Tenaga Kerja; dan
- f. Melaporkan pelaksanaan program kerja kepada Bupati.

2) Sekretariat Dinas

Sekretariat Dinas mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian bidang perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian Dinas.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas Sekretariat Dinas mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian Dinas;
- b. Penyiapan rencana dan program yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian; Penyiapan pengendalian program kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- c. Penyiapan bimbingan dan pembinaan pegawai di lingkungan Dinas untuk meningkatkan kinerja pegawai;
- d. Pengelolaan administrasi yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian; Pelaksanaan fasilitasi Pengelola Informasi dan Dokumen (PID);
- e. Penyiapan dan pelaksanaan pengembangan e-governance.

Dalam melaksanakan fungsi Sekretaris Dinas mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan perumusan kebijakan Dinas yang berkaitan dengan perencanaan dan keuangan, umum dan kepegawaian Dinas;
- b. Membagi tugas program yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian ;
- c. Memberi petunjuk program dan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian ;
- d. Mengatur program yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- e. Mengevaluasi kegiatan program yang berkaitan dengan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian ;
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Dinas dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Sekretariat Dinas dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh:

1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Setiap Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Sekretaris Dinas.

3) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan

dan pengendalian bidang pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis sebagai bahan pelaksanaan pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja; Penyiapan rencana dan program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;
- b. Penyiapan pengendalian program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;
- c. Penyiapan bimbingan pelaksanaan program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;
- d. Pengelolaan administrasi pelaksanaan program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;

Dalam melaksanakan fungsinya, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan operasional program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;
- b. Membagi tugas program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;
- c. Memberi petunjuk program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;
- d. Mengatur program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;
- e. Mengevaluasi kegiatan program pembinaan pelatihan kerja, pembinaan pemagangan dan pembinaan produktivitas kerja;
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja terdiri dari :

1. Seksi Pembinaan Pelatihan Kerja;
2. Seksi Pembinaan Pemagangan;
3. Seksi Pembinaan Produktivitas Kerja.

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

4) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;



- b. Penyiapan rencana dan program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- c. Penyiapan pengendalian bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- d. Penyiapan bimbingan dan pelaksanaan bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- e. Pengelolaan administrasi kegiatan program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan perumusan kebijakan program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.
- b. Membagi tugas program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- c. Memberi petunjuk program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- d. Mengatur program dan kegiatan informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- e. Mengevaluasi kegiatan program bidang informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi; dan
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari:

1. Seksi Informasi dan Perencanaan Tenaga Kerja
2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
3. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

5) Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan

Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:



- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan;
- b. Penyiapan rencana dan program, penyusunan, penganalisaan data dan informasi bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan;
- c. Penyiapan pengendalian kegiatan bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan;
- d. Penyiapan bimbingan pelaksanaan program hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan; dan
- e. Pengelolaan administrasi kegiatan bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pengendalian ketenagakerjaan;

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan perumusan kebijakan program bidang pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan;
- b. Membagi tugas program bidang pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan;
- c. Memberi petunjuk program pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan;
- d. Mengatur program pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan;
- e. Mengevaluasi kegiatan program pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengendalian ketenagakerjaan
- f. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja;
2. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Seksi Pengendalian Ketenagakerjaan.

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

5) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan Dinas secara profesional sesuai dengan kebutuhan;

Kelompok Jabatan Fungsional bidang Ketenagakerjaan adalah :

1. Mediator Hubungan Industrial;

2. Pengantar Kerja;
3. Instruktur;

Kelompok Jabatan Fungsional dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan; Setiap Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional yang disepakati oleh anggota kelompok lainnya; Pengangkatan tenaga fungsional dan ketua kelompoknya ditetapkan dengan Keputusan Bupati; Kelompok Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Dinas; Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6) Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja mempunyai tugas memimpin, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan Tugas Fungsi, dan Tata Kerja UPT Balai Latihan Kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja mempunyai rincian tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan rencana program pelatihan, penyelenggara pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, pemberdayaan dan pemasaran pelatihan, kelembagaan dan instruktur, sarana dan prasarana pelatihan, serta evaluasi pelatihan dilingkup UPT;
- b. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penganalisaan serta penyajian data dan informasi bahan perumusan kebijakan program pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, pemberdayaan dan pemasaran pelatihan, kelembagaan dan instruktur, sarana dan prasarana pelatihan, serta evaluasi pelatihan;
- c. Melaksanakan penyusunan dan / atau pemilihan program pelatihan di lingkup UPT sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perusahaan;
- d. Melaksanakan pelayanan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (CBT) dan berbasis masyarakat bagi calon tenaga kerja atau pekerja (dalam rangka peningkatan kompetensi kerja) ;
- e. Melaksanakan pelayanan dan / atau fasilitasi penyelenggaraan Uji Kompetensi tenaga kerja sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Indonesia (SKKNI) dan / atau Standart Khusus ;
- f. Melaksanakan kerjasama penyelenggaraan pelatihan dan penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja dengan stakeholders dan masyarakat pengguna pelatihan;
- g. Menyusun perencanaan anggaran pelatihan, bahan pelatihan, jadwal pelatihan, dan instruktur / tenaga ahli untuk penyelenggaraan pelatihan dan penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja;
- h. Melaksanakan pemberdayaan pelatihan dengan membangun dan mengembangkan kolaborasi, jejaring, kerja sama dan kemitraan pelatihan dengan perusahaan dan stakeholders lainnya;
- i. Melaksanakan pemasaran pelatihan yang meliputi : penyebarluasan informasi dan promosi program pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, serta informasi dan promosi hasil pelatihan / kelulusan peserta pelatihan di lingkup UPT agar dapat diterima sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perusahaan ;
- j. Melaksanakan survey (Training Neet Analysis) dalam rangka penyusunan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja / perusahaan ;

- k. Melaksanakan koordinasi dengan instansi / lembaga lainnya terkait dengan pelaksanaan kegiatan penyelenggara pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi tenaga kerja, pemberdayaan dan pemasaran pelatihan serta evaluasi pelatihan ;
- l. Melaksanakan kajian, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan kegiatan UPT;
- m. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

UPT Latihan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Kepala UPT Latihan Kerja mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan dan melaksanakan tugas fungsi dan tata kerja UPT pelayanan terpadu ketenagakerjaan.

2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tangerang, bahwa Susunan Organisasi Dinas terdiri dari :

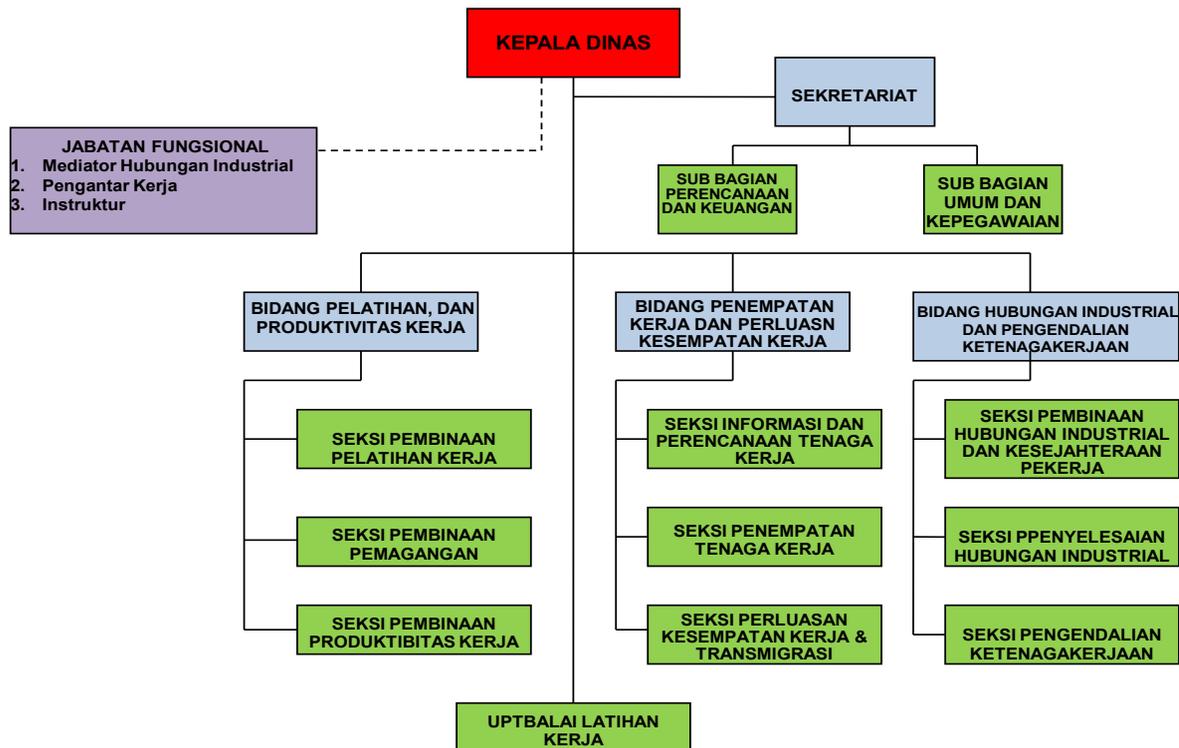
- 1. Kepala Dinas;
- 2. Sekretaris Dinas;
 - 2.1. Kasubag Perencanaan dan Keuangan;
 - 2.2. Kasubag Umum dan Kepegawaian;
- 3. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja;
 - 3.1. Kasi Pembinaan Pelatihan Kerja;
 - 3.2. Kasi Pembinaan Pemagangan;
 - 3.3. Kasi Pembinaan Produktivitas Kerja
- 4. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
 - 4.1. Kasi Informaasi daan Perencanaan Tenaga Kerja;
 - 4.2. Kasi Penempatan Tenaga Kerjaa;
 - 4.3. Kasi Perluasan Kesempatan Kerja;
- 5. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan;
 - 5.1. Kasi Pembinaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja;
 - 5.2. Kasi Penyelesaian Hubungan Industrial;
 - 5.3. Kasi Penendalian Ketenagakerjaan;

- 6. Kepala UPT BLK

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja sebagaimana Gambar 2.1 berikut :

Gambar 2.1

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA



2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

Sumber daya organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yang dimiliki untuk menunjang penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian meliputi Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana/Aset sebagaimana kondisi yang digambarkan berikut :

1. Sumber Daya Manusia Organisasi

Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja terdiri dari seorang Kepala Dinas sebagai Pejabat Struktural Eselon II, yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh seorang Sekretaris sebagai Pejabat Struktural Eselon III a dan tiga orang Kepala Bidang sebagai Pejabat Struktural Eselon III b, dua belas orang Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian/Kepala UPT sebagai Pejabat Struktural Eselon IV a dan satu orang Kasubag Tata Usaha UPT sebagai Pejabat Struktural Eselon IV b serta dibantu Pejabat Fungsional terdiri dari tujuh orang Mediator Hubungan Industrial, tiga orang Instruktur, satu orang Pengantar Kerja, satu orang Pranata Komputer dan sepuluh orang Pelaksana PNS serta tiga puluh delapan orang Pelaksana Non PNS.

Komposisi pegawai lingkup Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional serta Pelaksana dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Daftar pegawai berdasarkan jabatan struktural



| No. | NAMA JABATAN | ESELON | JUMLAH |
|-----|--|--------|-----------|
| 1 | Kepala Dinas | II/a | 1 |
| 2 | Sekretaris | III/a | 1 |
| 3 | Kepala Bidang | III/b | 3 |
| 4 | Kepala Subbag/ Kepala Seksi/Kepala UPT | IV/a | 12 |
| 5 | Kasubag UPT | IV/b | 1 |
| 6 | Fungsional | | |
| | a. Mediator Hubungan Industrial | | 7 |
| | b. Instruktur | | 3 |
| | c. Pengantar Kerja | | 1 |
| 7 | Pelaksana PNS | | 10 |
| 8 | Pelaksana Non PNS | | 38 |
| | JUMLAH | | 77 |

Sedangkan bila dilihat berdasarkan golongan, komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja tercantum dalam Tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2
Daftar Pegawai berdasarkan golongan

| NO | GOLONGAN | JUMLAH |
|----|---------------|-----------|
| 1 | Golongan IV | 8 |
| 2 | Golongan III | 27 |
| 3 | Golongan II | 4 |
| 4 | Golongan I | 0 |
| 5 | Non PNS | 38 |
| | JUMLAH | 77 |

Berdasarkan latar belakang pendidikan, susunan kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dapat dilihat pada Tabel 2.3. berikut :

Tabel 2.3
Daftar Pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

| NO | PENDIDIKAN | JUMLAH | |
|----|---------------|-----------|-----------|
| | | PNS | NON PNS |
| 1 | S. 3 | 1 | 0 |
| 2 | S. 2 | 11 | 0 |
| 3 | S. 1 | 20 | 30 |
| 4 | D. III/D. II | 4 | 1 |
| 5 | SMA | 3 | 7 |
| 6 | SMP | 0 | 0 |
| | JUMLAH | 39 | 38 |



Dari data komposisi pegawai tersebut di atas, SDM pegawai Dinas Tenaga Kerja dilihat berdasarkan golongan dan eselon telah mencukupi meskipun belum dikatakan proporsional karena masih diperlukan pejabat fungsional dan pelaksana yang membantu tugas atasan strukturalnya. Sedangkan apabila dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan, pegawai Dinas Tenaga kerja sangat ideal dengan banyaknya pegawai Sarjana (S1) sehingga diharapkan mampu mendorong pelaksanaan tugas pokok fungsi Dinas dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dapat berjalan lebih efektif dan efisien terutama dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Sarana Prasarana /Aset

Aset yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas pokok fungsi dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah berupa sarana prasarana kantor yang cukup memadai yaitu tanah dan bangunan gedung serta peralatan dan mesin, dengan rincian sebagaimana tercantum pada tabel 2.4. berikut :

Tabel 2.4.
Sarana Prasarana Kantor

| NO | SARANA DAN PRASARANA | JUMLAH | KONDISI | |
|----|--|--------|---------|-------|
| | | | BAIK | RUSAK |
| I | TANAH DAN BANGUNAN | | | |
| 1 | Tanah | | | |
| | 1. Tanah Bangunan Pendidikan dan pelatihan luas 1.015 m2 | 1 | 1 | 0 |
| | 2. Tanah Bangunan kantor pemerintah luas 22.923 m2 | 4 | 4 | 0 |
| 2 | Bangunan | | | |
| | 1. Bangunan Gedung Kantor Permanen | 10 | 7 | 3 |
| | 2. Gedung Pos jaga Permanen | 1 | 1 | 0 |
| II | PERALATAN DAN MESIN | | | |
| 1 | AC Split | 51 | 34 | 17 |
| 2 | Alat Pemadam Kebakaran | 6 | 6 | 0 |
| 3 | Alat Pengaman Sinyal | 1 | 1 | 0 |
| 4 | Alat Pengangkat Lainnya | 4 | 4 | 0 |
| 5 | Alat Penghancur Kerta | 15 | 15 | 0 |
| 6 | Batery Cahrger | 1 | 1 | 0 |
| 7 | Camera Film | 2 | 1 | 1 |
| 8 | Camera Video | 7 | 7 | 0 |
| 9 | Cutting & Welding Kit | 1 | 1 | 0 |
| 10 | Digital informayion display | 3 | 3 | 0 |
| 11 | Dispenser | 17 | 17 | 0 |
| 12 | Engine Stand | 7 | 7 | 0 |
| 13 | Exhause Fan | 9 | 9 | 0 |
| 14 | Filling Besi/Metal | 81 | 54 | 27 |
| 15 | Gambar President | 2 | 2 | 0 |



| | | | | |
|----|--|-----|-----|----|
| 16 | Handy Talky | 16 | 16 | 0 |
| 17 | Jam Elektronik | 3 | 3 | 0 |
| 18 | Kaca hias | 1 | 0 | 1 |
| 19 | Kendaraan Bermotor Angkutan Brg Lain-lain | 2 | 2 | 0 |
| 20 | Kipas Angin | 10 | 4 | 6 |
| 21 | Kitchen Set | 1 | 1 | 0 |
| 22 | Kursi Besi/Metal | 82 | 82 | 0 |
| 23 | Kursi Biasa | 480 | 480 | 0 |
| 24 | Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Eselon | 6 | 5 | 1 |
| 25 | Kursi Kerja Pegawai Non Struktural | 79 | 79 | 0 |
| 26 | Kursi Kerja Pejabat | 34 | 31 | 3 |
| 27 | Kursi Lipat | 139 | 82 | 57 |
| 28 | Kursi Putar | 77 | 45 | 32 |
| 29 | Kursi Rapat | 136 | 136 | 0 |
| 30 | Kursi Rapat Ruangan Rapat Staff | 64 | 63 | 1 |
| 31 | Kursi Tamu | 22 | 19 | 3 |
| 32 | Kursi Tamu di Ruangan Pejabat | 5 | 4 | 1 |
| 33 | Lap Top | 18 | 15 | 3 |
| 34 | Layar | 10 | 10 | 0 |
| 35 | Lemari Arsip untuk arsip Dinamis | 9 | 9 | 0 |
| 36 | Lemari Besi | 58 | 49 | 9 |
| 37 | Lemari Buku untuk Pejabat Eselon II dan III | 6 | 6 | 0 |
| 38 | Lemari Es | 7 | 6 | 1 |
| 39 | Lemari Kayu | 16 | 6 | 10 |
| 41 | Loudspeaker | 6 | 6 | 0 |
| 43 | Meja Kerja Pejabat Eselon III | 3 | 3 | 0 |
| 44 | Meja Komputer | 35 | 34 | 1 |
| 45 | Meja Rapat | 56 | 54 | 2 |
| 46 | Mesin Absensi | 6 | 6 | 0 |
| 47 | Mesin Aflap Sepatu | 3 | 3 | 0 |
| 48 | Mesin Bor | 2 | 2 | 0 |
| 49 | Mesin Fotocopy | 2 | 2 | 0 |
| 50 | Mesin Gerinda Tangan | 5 | 5 | 0 |
| 51 | Mesin Jahit | 170 | 170 | 0 |
| 52 | Mesin Ketik | 8 | 5 | 3 |
| 53 | Mesin Knife Claht Cutting | 4 | 4 | 0 |
| 54 | Mesin Kompresor | 4 | 4 | 0 |
| 55 | Mesin Las | 12 | 12 | 0 |
| 56 | Mesin penghancur kertad | 15 | 15 | 0 |
| 57 | Meja Staff | 8 | 8 | 0 |
| 58 | Meja Kerja Pegawai Non Struktural | 12 | 12 | 0 |



| | | | | |
|----|-----------------------------|----|----|----|
| 59 | Mic | 31 | 21 | 10 |
| 60 | Kamera | 8 | 8 | 0 |
| 61 | Minibus | 10 | 8 | 0 |
| 62 | Monitor | 3 | 2 | 1 |
| 63 | Weldhing Machine | 1 | 1 | 0 |
| 64 | Notebook | 24 | 24 | 0 |
| 65 | Proyektor | 13 | 13 | 0 |
| 66 | PC Unit | 69 | 53 | 16 |
| 67 | Palu | 8 | 8 | 0 |
| 68 | Komputer Mainframe | 2 | 2 | 0 |
| 69 | Peralatan las | 81 | 81 | 0 |
| 70 | Peralatan personal komputer | 41 | 36 | 5 |
| 71 | Perkakas benkel | 7 | 6 | 1 |
| 72 | Personal komputer | 21 | 21 | 0 |
| 73 | Pesawat telephone | 4 | 0 | 4 |
| 74 | Mobil Pickup | 2 | 2 | 0 |
| 75 | Printer | 81 | 66 | 15 |
| 76 | Rak Besi | 1 | 1 | 0 |
| 77 | Rak Kayu | 5 | 0 | 5 |
| 78 | Scanner | 5 | 5 | 0 |
| 79 | Sepeda Motor | 15 | 14 | 1 |
| 80 | Server | 2 | 1 | 1 |
| 81 | Sofa | 14 | 14 | 0 |
| 82 | Sound System | 3 | 3 | 0 |
| 83 | Tang kombinasi | 8 | 8 | 0 |
| 84 | Tangga Alumunium | 7 | 7 | 0 |
| 85 | Televisi | 13 | 11 | 2 |
| 86 | Tempat tidur asrama | 26 | 26 | 0 |
| 87 | TV Monitor | 1 | 1 | 0 |
| 88 | UPS | 49 | 49 | 0 |
| 89 | Video Camera dan Recorder | 7 | 7 | 0 |
| 90 | Wireless | 3 | 2 | 1 |
| 91 | White Board | 14 | 13 | 3 |

Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas pokok fungsinya Dinas didukung oleh ketersediaan sarana prasarana kantor yang secara umum cukup memadai, gedung kantor Dinas dalam kondisi baik serta lokasinya strategis dengan aksesibilitas tinggi sehingga memudahkan pemberian pelayanan kepada masyarakat, peralatan dan perlengkapan kantor untuk pelaksanaan tugas cukup lengkap dan sebagian besar kondisi dalam kondisi baik meskipun kendaraan operasional untuk mobilitas operasional Dinas terdapat beberapa yang dalam kondisi rusak berat sehingga pelaksanaan tugas lapangan dan mobilitas pekerjaan menjadi terganggu atau kurang berjalan lancar sesuai yang diharapkan.

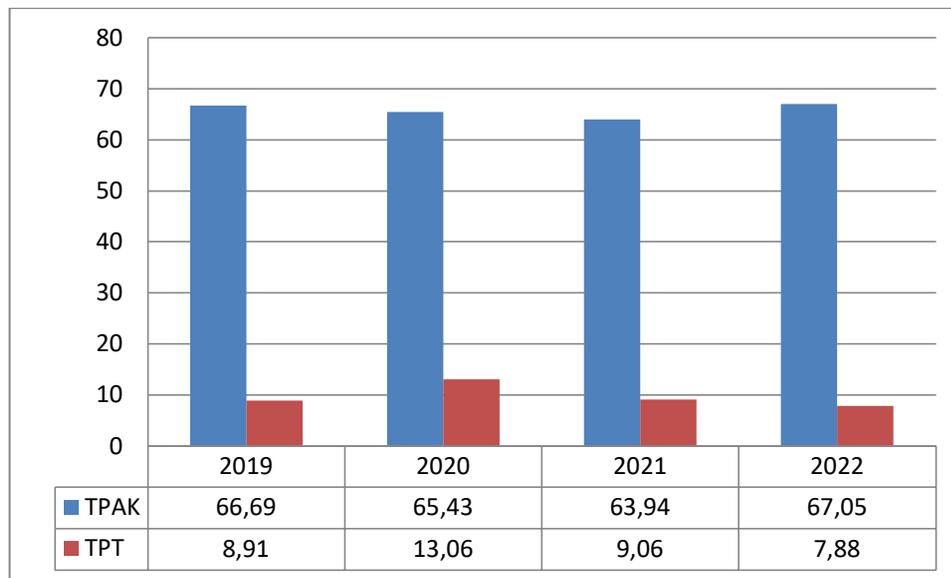
2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Secara umum perkembangan ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang periode 2019 - 2022 masih perlu ditingkatkan. Data BPS Kabupaten Tangerang menunjukkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kabupaten Tangerang cenderung mengalami peningkatan dengan

rata-rata pertahun sebesar 0,23% dimana pada tahun 2022 TPAK di angka 67,05 % dibandingkan TPAK tahun 2019 yang berada pada posisi angka 63,79 %. Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. TPAK tahun 2022 sebesar 67,05 % menggambarkan bahwa dari 100 orang angkatan kerja terdapat 67 hingga 68 orang yang aktif secara ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa dalam perekonomian, baik mereka yang bekerja maupun mereka yang mencari pekerjaan.

Pada Grafik 2.2. berikut dapat dilihat perkembangan TPAK dan TPT dalam kurun waktu 2019 – 2022 di Kabupaten Tangerang:

Grafik 2.2
Perkembangan TPAK dan TPT di Kabupaten Tangerang



Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2019-2022

Dari Grafik 2.2. dapat dijelaskan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Tangerang mengalami pluktuasi namun cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya dimana rata-rata penurunan pertahun sebesar 0,97%. Pada tahun 2022 TPT dalam posisi 7.88 %, menurun bila dibandingkan dengan posisi tahun 2019 yang berada pada angka 8,91 %. Penurunan yang signifikan ini disebabkan membaiknya kondisi perekonomian setelah pandemic covid 19 serta meningkatnya kesempatan kerja di Kabupaten Tangerang.

Meningkatnya angkatan kerja dan masih tingginya angka pengangguran serta pertumbuhan penduduk yang begitu tinggi di Kabupaten Tangerang menjadikan Tangerang sangat rentan dengan berbagai masalah sosial, masalah kependudukan, lingkungan, kesempatan kerja, kesempatan berusaha serta masalah daya dukung alam dan daya dukung lingkungan.

Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan perlu menitikberatkan pada penyediaan tenaga kerja yang banyak dan mengurangi jumlah pengangguran melalui langkah dan strategi yang tepat agar secara bertahap dapat meningkatkan penempatan tenaga kerja, perluasan lapangan kerja baru yang produktif dan berkelanjutan, menyiapkan tenaga kerja yang



kompeten dan berdaya saing tinggi serta memberikan fasilitasi perlindungan terhadap tenaga kerja dan pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Adapun capaian Indikator Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yang merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) melalui pelaksanaan Renstra 2019-2022 dapat dilihat pada Tabel 2.5 berikut:



Tabel 2.5
Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

| No | Indikator Kinerja Sasaran Perangkat Daerah | Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke- | | | | Realisasi Capaian pada Tahun | | | | Rasio Capaian pada tahun | | | |
|----|--|---|------|------|------|------------------------------|--------|--------|--------|--------------------------|---------|---------|---------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| I | Target Renstra | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Besaran Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan | 10% | 13% | 18% | 25% | 36,09% | 46,70% | 45,98% | 67,69% | 360,92% | 359,23% | 255,44% | 270,76% |
| 2 | Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | 8,2% | 8% | 7,8% | 7,6% | 6,82% | 5,49% | 2,93% | 1,54% | 116,83% | 119,31% | 162,43% | 179,74% |

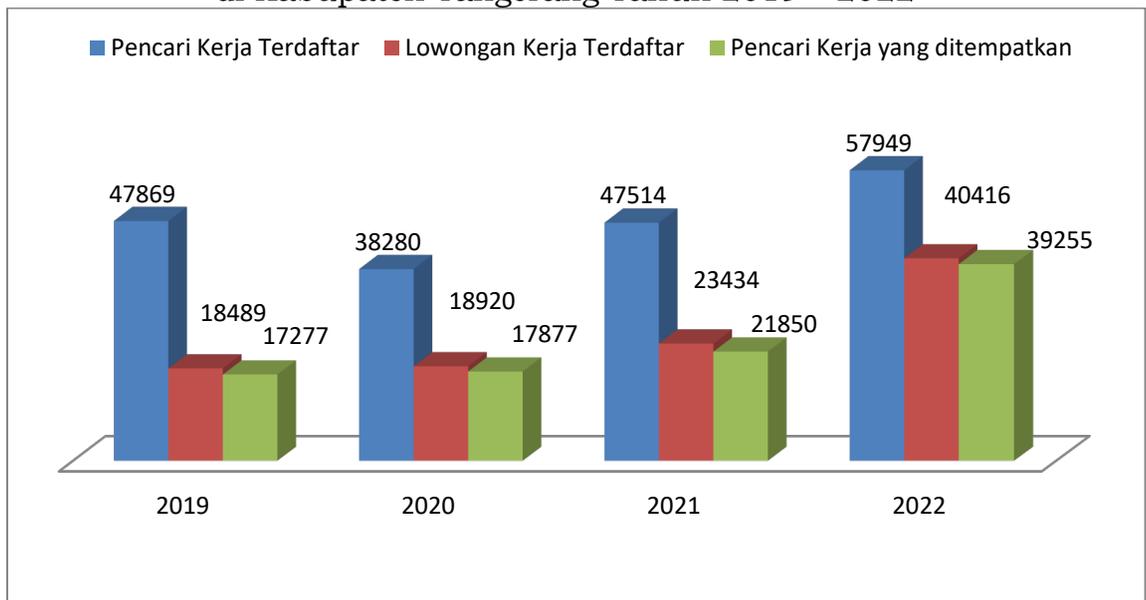


Berdasarkan capaian kinerja Renstra Dinas Tenaga Kerja periode 2019-2022 menunjukkan bahwa target Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja telah berhasil direalisasikan dan tercapai sebagaimana penjelasan masing masing indikator sasaran berikut:

1. Besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan,

Jumlah pencari kerja yang terdaftar di Kabupaten Tangerang pada tahun 2019 sebanyak 47.869 orang. Dari jumlah tersebut yang sudah ditempatkan sebanyak 17.277 orang atau sebesar 36.09%. Pada tahun 2022 pencari kerja yang terdaftar berjumlah 57.949 orang dan yang sudah ditempatkan mengalami peningkatan menjadi 39.225 orang atau 67,69%, sehingga bila dirata-rata penempatan pertahun mencapai 35,11%. Capaian indikator sasaran ini dapat lebih jelas terlihat dalam grafik 2.3. berikut ini :

Grafik 2.3
Besaran Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan
di Kabupaten Tangerang Tahun 2019 – 2022



Sumber : Data diolah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

Kunci keberhasilan pencapaian indikator sasaran ini tidak lepas dari peran dan upaya yang dilakukan oleh Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja serta Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja melalui :

- Pelaksanaan pelatihan kerja di UPT Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta untuk meningkatkan kompetensi pencari kerja dan fasilitasi pemagangan yang dilakukan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja agar tenaga kerja yang dihasilkan melalui pelatihan dapat bersaing dan mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.
- Penyediaan informasi lowongan kerja pada Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja melalui bursa kerja, fasilitasi pelayanan pencari kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja dan perusahaan pemberi kerja.
- Sosialisasi dan pembinaan kepada perusahaan yang intens dilakukan Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

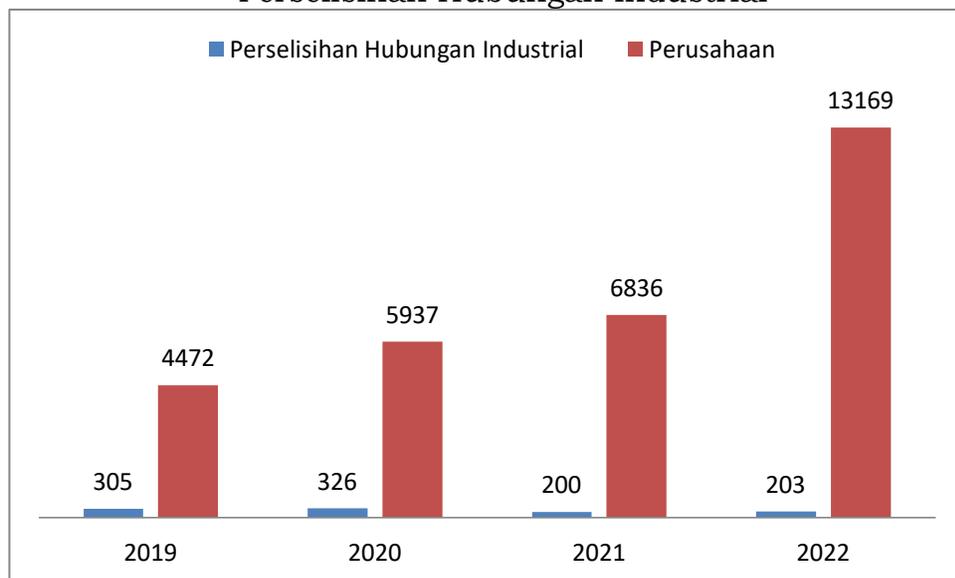
dalam melaksanakan wajib lapor lowongan dan penempatan sesuai dengan ketentuan dan peraturan ketenagakerjaan.

2. Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

Jumlah perselisihan hubungan industrial tahun 2019 berjumlah 305 kasus sedangkan jumlah perusahaan yaitu 4.472 perusahaan, sehingga tingkat perselisihan hubungan industrial sebesar 6,82 %. Tahun 2022 jumlah perselisihan hubungan industrial yang tercatat yaitu 203 kasus dari 13.169 perusahaan wajib lapor sehingga tingkat perselisihan hubungan industrial mencapai angka 1,54%.

Capaian indikator sasaran ini dapat lebih jelas terlihat dalam grafik 2.3. berikut ini :

Grafik 2.4
Perselisihan Hubungan Industrial



Sumber : Data diolah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

Dari Grafik 2.4 menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja telah berhasil menekan kasus hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan perusahaan yang ada di Kabupaten Tangerang. Keberhasilan pencapaian indikator sasaran ini tidak terlepas dari peran dan upaya Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan melalui pembinaan dan sosialisasi yang secara rutin dan intens dilakukan kepada perusahaan di Kabupaten Tangerang mengenai sarana hubungan industrial yang dapat digunakan dalam rangka penyelesaian perselisihan yang terjadi, sosialisasi peraturan ketenagakerjaan dan fasilitasi peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja.

Dari gambaran tersebut pada Grafik 2.4, dapat dikatakan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang secara umum berlangsung kondusif dengan rendahnya persentase perselisihan hubungan Industrial yang terjadi selama tahun 2022. Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran ini juga didukung adanya keterlibatan stakeholder terkait dalam meminimalisir kasus perselisihan hubungan industrial.



Keberhasilan pencapaian indikator sasaran Dinas Tenaga Kerja juga didukung oleh tersedianya alokasi anggaran pada APBD kurun waktu tahun 2019 - 2022 yang mengalami peningkatan dengan rata-rata pertahun sebesar 5,60%. Pada masa Pandemi Covid-19 tersedia alokasi anggaran Daerah pada Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) sebagai upaya untuk pemulihan akibat dampak Pandemi Covid 19 yang melanda Indonesia sepanjang tahun 2020-2021 yang dampaknya secara signifikan dirasakan pada berbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, ketenagakerjaan dan lain-lain.

Realisasi anggaran yang disediakan juga mengalami peningkatan dengan rata-rata pertahun mencapai 6,60% selama kurun waktu tahun 2019 s/d 2022. Dalam hal perencanaan dan penganggaran, Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dikatakan cukup baik dengan berhasil menyelesaikan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah disertai serapan anggaran yang tinggi. Secara rinci besaran anggaran dan realisasi penyerapan anggaran Dinas Tenaga Kerja tahun 2019-2022 dapat dilihat dalam tabel 2.6



Tabel 2.6
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Tangerang Propinsi Banten tahun 2019-2022

| Uraian | Anggaran pada Tahun ke- | | | | Realisasi Anggaran pada Tahun ke- | | | | Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- | | | | Rata - rata Pertumbuhan | |
|---|-------------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------------------------|----------------|-----------------|----------------|---|---------|--------|--------|-------------------------|-----------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Anggaran | Realisasi |
| PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 13.371.112.374 | 10.319.181.205 | 10.809.970.236 | 12.569.844.635 | 12.076.539.762 | 9.489.421.042 | 9.971.236.141 | 11.901.538.067 | 99,29% | 91,96% | 92,24% | 94,68% | 0,77% | -1,53% |
| PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | 3.436.780.000 | 1.500.227.000 | 2.339.156.000 | 4.349.806.100 | 3.272.823.695 | 1.406.831.520 | 2.2.238.767.712 | 4.170.935.868 | 110,24% | 93,77% | 95,71% | 95,89% | 30,81 | 28,8% |
| PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | 1.324.000.000 | 579.570.000 | 1.345.248.500 | 1.784.639.672 | 1.255.339.740 | 542.727.669 | 1.269.113.200 | 1.704.523.777 | 97,61% | 93,64% | 94,34% | 95,51% | 36,61 | 36,67% |
| PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | 2,246,735,00 | 812.349.000 | 900,789,000 | 1.961.491.800 | 2,082,206,000 | 812.349.000 | 733.475.000 | 1.921.424.950 | 97,19% | 100,00% | 81,43% | 97,96% | 22,18 | 29,46% |
| PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI | 123,210,000 | 0 | 0 | 0 | 100,181,262 | - | | | 66,78% | | | | 0 | 0 |
| JUMLAH | 20,501,837,374 | 13.211.327.205 | 15.395.163..736 | 20.665.782.207 | 18,786,090,459 | 12.251.329.231 | 14.212.592.053 | 19.698.422.662 | 93,87 | 92,73% | 92,32% | 95,32% | 5,60% | 6,60% |

Sumber data : Laporan Keuangan Dinas Tenaga Kerja 2019-2022

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Kabupaten Tangerang merupakan salah satu daerah yang ada di wilayah Provinsi Banten. Berada pada posisi paling timur di Provinsi Banten yang berbatasan langsung dengan Ibu Kota Negara, Jakarta. Kabupaten Tangerang selain dikenal sebagai daerah industri juga merupakan daerah tujuan investasi bagi investor yang akan berinvestasi dan berusaha, dimana pertumbuhan industri perdagangan dan jasa cenderung mengalami peningkatan dan menjadi menjadi Daerah tujuan para pencari kerja dari berbagai penjuru daerah untuk bekerja di wilayah Kabupaten Tangerang

Program pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Tangerang menunjukkan hasil positif di berbagai segi kehidupan masyarakat, meskipun begitu terdapat isu-isu lingkungan yang menjadi perhatian bersama untuk dapat diatasi secara optimal. Berdasarkan UU No 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH) disebutkan bahwa instrumen kajian lingkungan hidup strategis (KLHS) wajib dilaksanakan untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana dan/atau program (KRP).

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Tangerang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tangerang Tahun 2011-2031. Berdasarkan Perda tersebut bahwa tujuan penataan ruang wilayah Kabupaten adalah untuk mewujudkan Daerah sebagai pusat kegiatan Industri, permukiman, dan pengembangan Kawasan Perkotaan Baru Pantura yang *berwawasan lingkungan* dan berdaya saing menuju Masyarakat madani melalui pengembangan pusat-pusat pertumbuhan.

Kebijakan penataan ruang wilayah Kabupaten Tangerang yaitu :

- a. Pengembangan Kawasan Peruntukan Industri yang mempunyai daya saing dan nilai tambah dengan skala pelayanan nasional;
- b. Pengembangan Kawasan Permukiman yang terintegrasi dengan pusat perkotaan dan pusat pelayanan kawasan sekitarnya di wilayah Kabupaten;
- c. Pengembangan Kawasan Perkotaan Baru Pantura yang berwawasan lingkungan;
- d. Peningkatan fungsi kawasan untuk mendukung pertahanan dan keamanan negara; dan
- e. Rencana pengembangan RTH.

Tujuan dan kebijakan penataan ruang wilayah Kabupaten Tangerang menjadi tantangan dan peluang dalam pembangunan ketenagakerjaan yakni :

a. Tantangan

Kebijakan penataan ruang wilayah Kabupaten Tangerang harus diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemanfaatan potensi sumberdaya alam, sumberdaya buatan, dan *sumberdaya manusia* dengan tetap memperhatikan daya dukung, daya tampung, dan *kelestarian lingkungan hidup*

b. Peluang

Kebijakan Pengembangan Kawasan Peruntukan Industri yang berdaya saing; Pengembangan Kawasan Permukiman yang terintegrasi dengan pusat perkotaan dan pusat pelayanan kawasan sekitarnya di wilayah Kabupaten dan Pengembangan Kawasan Perkotaan Baru Pantura mendorong kebutuhan sumber daya manusia yang banyak dan kompeten untuk penyediaan infrastruktur dan sarana prasarana perkotaan dan pusat pelayanan termasuk wilayah Pantura sebagai Kawasan perkotaan baru.

Beberapa kebijakan penataan ruang wilayah Kabupaten Tangerang tersebut merupakan dukungan terhadap pengembangan wilayah yang akan menimbulkan pertumbuhan ekonomi dan berdampak pada penciptaan lapangan pekerjaan, produktivitas tenaga kerja dan beberapa hal lain yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Dalam rangka memastikan bahwa kebijakan penataan ruang wilayah memperhatikan kelestarian lingkungan maka diperlukan dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) yang merupakan salah satu instrumen untuk memastikan bahwa prinsip Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah, yang mampu memberikan rekomendasi pertimbangan lingkungan pada tingkatan pengambilan keputusan yang bersifat strategis, yakni pada arah kebijakan, rencana dan program pembangunan.

Hasi telaah kebijakan RTRW/KLHS terhadap bidang Ketenagakerjaan diuraikan dalam Tabel 2.7 berikut :

Tabel 2.7
Kebijakan RTRW dan KLHS

| No | Kebijakan RTRW/KLHS | Permasalahan | Faktor Penghambat | Faktor Pendorong |
|-----|--|---|--|---|
| I | RTRW | | | |
| I.1 | Pola ruang dan struktur ruang : Pengembangan Kawasan Industri yang mempunyai daya saing dan nilai tambah dengan skala pelayanan nasional | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terintegrasinya pengembangan wilayah industri. 2. Kualitas angkatan kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan industri 3. Belum optimalnya pelatihan kerja sesuai dengan pengembangan wilayah industri dan pariwisata | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya upaya terintegratif oleh dan antar Perangkat Daerah terkait; 2. Belum terjalannya kerjasama antara Perangkat Daerah dan asosiasi industri 3. Belum optimalnya kerjasama pemagangan dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya lulusan jenjang pendidikan angkatan kerja 2. Telah tersedianya BLK Jayanti dan pembangunan BLK Kosambi sebagai sarana peningkatan kompetensi angkatan kerja 3. Kabupaten Tangerang sebagai penyangga ibukota berdampak pada pertumbuhan ekonomi 4. Penerapan teknologi untuk layanan informasi |
| I.2 | Program indikatif : Pengembangan kawasan Perindustrian dan Pariwisata | | | |



| | | | | |
|-----------|---|--|---|--|
| | | | | ketenagakerjaan |
| II | KLHS | | | |
| | <p><u>Permasalahan :</u> Penanganan kemiskinan dan pengangguran</p> <p><u>Isu strategis:</u> 1. Kesempatan Kerja 2. Jumlah Pengangguran usia muda/terdidik</p> | <ol style="list-style-type: none"> Bertambahnya angkatan kerja Terbatasnya informasi kesempatan kerja dan belum sesuai kualitas dan kompetensi angkatan kerja dengan kebutuhan pasar kerja (link and match) Penutupan usaha dan relokasi perusahaan padat karya | <ol style="list-style-type: none"> Kualitas/ kompetensi angkatan kerja Sebagian besar masih rendah Terbatasnya perusahaan yang patuh terhadap kewajiban melaporkan informasi loker dan belum optimalnya program link and match Rendahnya minat pencari kerja untuk berwirausaha mandiri | <ol style="list-style-type: none"> Akreditasi BLK dan Instruktur BLK dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja Pembinaan ketenagakerjaan untuk mendorong kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan <i>Job Canvasing</i> kepada perusahaan Tingginya Potensi local wilayah di Kabupaten Tangerang untuk mendorong penciptaan lapangan kerja dan peluang kesempatan kerja melalui wirausaha mandiri serta Pembangunan <i>Satu Data Kewirausahaan</i> |
| | <p><u>Skenario:</u> 1. Tujuan : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semuanya 2. Target : Menggalakkan kebijakan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan</p> | <ol style="list-style-type: none"> Pelaksanaan pelatihan di BLK yang berlokasi di Kecamatan Jayanti belum dapat menjangkau seluruh masyarakat Kabupaten Tangerang Belum optimalnya kerjasama penempatan pelatihan dengan perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> Dinas Tenaga Kerja eksisting memiliki 1 (satu) BLK di Kecamatan Jayanti Kabupaten Tangerang. Dinas Tenaga Kerja belum memiliki sarana mobile training unit (MTU) untuk mendukung pelaksanaan pelatihan ke wilayah perdesaan Tenaga Kerja Hasil Pelatihan belum terserap pada perusahaan karena tidak sesuai pasar kerja | <ol style="list-style-type: none"> Pembangunan BLK Kosambi dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil di wilayah Pantura. Besarnya angkatan kerja di perdesaan yang perlu didorong untuk memiliki kompetensi (<i>Satu Desa Satu Peserta Pelatihan/ One Village One Participant</i>) melalui dukungan layanan MTU. Banyaknya Perusahaan industri yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan |



| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah termasuk akses jasa keuangan, <u>Rekomendasi :</u> 1. Pembangunan Balai Latihan Kerja 2. Program Pelatihan SDM Perdesaan berbasis potensi lokal/Tematik 3. Pelatihan Three in One | | | keterampilan sehingga perlu program pelatihan terpadu (Three in One) |
|--|---|--|--|--|

Dengan semakin berkembangnya sektor industri, perdagangan dan jasa di Kabupaten Tangerang maka semakin besar peluang kesempatan kerja bagi masyarakat. Untuk itu perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja serta menyebarkan kesempatan kerja yang ada kepada masyarakat Kabupaten Tangerang. Penerapan teknologi informasi dalam penyebaran informasi kesempatan kerja dapat memudahkan akses masyarakat melalui alat komunikasi maupun internet. Ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan ahli dalam berbagai sektor usaha, meliputi sektor industri, perdagangan dan jasa, pertanian, pariwisata dan perikanan harus dilakukan melalui kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat maupun pelatihan berbasis kewirausahaan sektoral termasuk pemberdayaan masyarakat perdesaan melalui pelatihan yang disesuaikan dengan potensi local desa dengan tersedianya Mobile Training Unit (MTU) sehingga tenaga kerja perdesaan di Kabupaten Tangerang dapat mengisi kesempatan kerja/ peluang kerja yang tersedia atau mendorong minat berwirausaha sesuai dengan keahlian yang telah dimiliki. Selain itu pengembangan BLK wilayah Pantura diharapkan mampu menghasilkan tenaga kerja siap pakai dan dibutuhkan oleh perusahaan di wilayah Pantura sebagai wilayah perkotaan baru. Peningkatan jejaring kerjasama pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja dengan perusahaan swasta di wilayah Kabupaten Tangerang agar *link and match* dapat terjadi sesuai kebutuhan real dunia usaha/industri. Upaya penting lainnya adalah menjaga investasi tetap kondusif bagi iklim usaha di Kabupaten Tangerang dengan menciptakan kemudahan berusaha, pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta kesejahteraan pekerja dan perlindungan tenaga kerja di Kabupaten Tangerang.

2.5 KELOMPOK SASARAN PELAYANAN

Kelompok sasaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja meliputi pelaku utama sektor tenaga kerja yang memiliki peran dalam menggerakkan perekonomian daerah, yang terbagi ke dalam :

a. Kelompok Sasaran Pelayanan Pencari Kerja

Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam maupun luar negeri dengan



mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

Untuk memenuhi kebutuhan pencari kerja ini Dinas Tenaga Kerja memberikan fasilitasi kepada pencari kerja agar dapat bekerja dan berwirausaha berupa peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan dan memfasilitasi penempatan pencari kerja dengan perusahaan pemberi kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

b. Kelompok Sasaran Pelayanan Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/Buruh merupakan kelompok sasaran yang perlu mendapat perlindungan oleh Pemerintah dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan tenaga kerja berupa :

- 1) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
- 2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3) Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/ serikat buruh;
- 4) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha

Dinas Tenaga Kerja memberikan pelayanan terhadap buruh dalam rangka melindungi buruh sesuai ketentuan dan peraturan ketenagakerjaan.

c. Kelompok Sasaran Pelayanan Perusahaan

Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, miliki orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain seperti usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan merupakan salah satu kelompok sasaran pelayanan yang dilayani oleh Dinas Tenaga Kerja dalam kaitannya sebagai pemberi kerja kepada tenaga kerja di Kabupaten Tangerang yang sangat berperan dalam meningkatkan perekonomian di Kabupaten Tangerang. Dinas Tenaga Kerja memastikan bahwa hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja dapat terjalin baik sehingga hubungan industrial berlangsung harmonis, dinamis dan berkeadilan.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Permasalahan yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Tangerang dalam urusan ketenagakerjaan tidak terlepas dari permasalahan ekonomi yang dihadapi yaitu belum optimalnya pengembangan sektor unggulan yang berdaya saing. Masalah rendahnya kompetensi SDM pencari kerja dan belum optimalnya akses ketenagakerjaan menjadi penyebab tingkat pengangguran masih relatif tinggi. Tingginya angka pengangguran salah diantaranya dipengaruhi oleh rendahnya daya saing tenaga kerja dalam mengisi kesempatan kerja yang tersedia dan bertambahnya jumlah angkatan kerja baru setiap tahunnya.

Jumlah pengangguran yang tinggi berdampak kepada angka kemiskinan dan masalah sosial lainnya. Selain itu, kasus Perselisihan Hubungan Industrial terutama kasus PHK oleh sejumlah perusahaan di Kabupaten Tangerang juga sangat berdampak pada meningkatnya tingkat pengangguran di Kabupaten Tangerang. Diperlukan penanganan permasalahan ketenagakerjaan secara komprehensif dan terintegrasi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang melalui program terpadu yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan (stake holders) baik dari unsur Pemerintah, Pihak Swasta dan Masyarakat.

Permasalahan pokok yang dihadapi dalam pembangunan bidang Ketenagakerjaan dapat kami uraikan sebagai berikut:

Tabel. 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

| No | Masalah Pokok | Masalah | Akar Masalah |
|----|------------------------------|------------------------------------|---|
| 1 | Tingginya Angka Pengangguran | Rendahnya Kompetensi Pencari Kerja | 1. Tingkat pendidikan yang masih rendah |
| | | | 2. Keahlian dan ketrampilan pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja |
| | | Terbatasnya Kesempatan Kerja | 3. Produktivitas dan etos kerja masih rendah |
| | | | 1. Informasi lowongan kerja yang diperoleh masyarakat /pencari kerja terbatas |
| | | | 2. Minat masyarakat untuk berwira usaha masih rendah |
| | | | 3. Adanya perusahaan tutup usaha /merelokasi usahanya ke daerah lain |

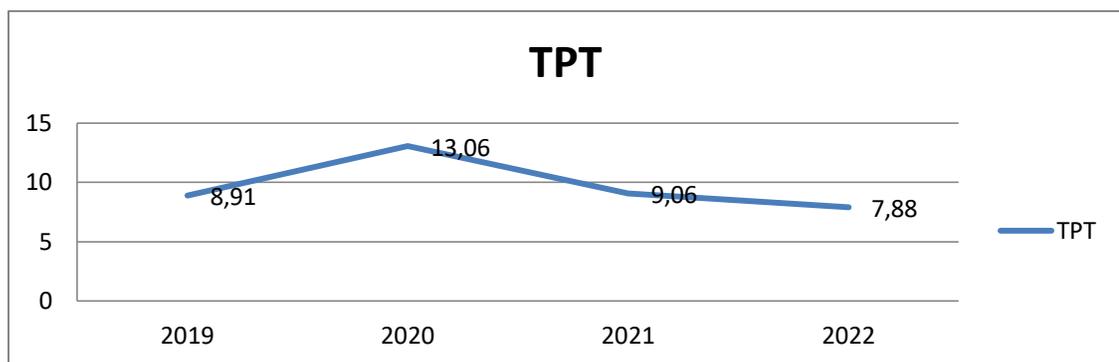


| | | | |
|--|--|---|---|
| | | Masih banyaknya Perselisihan Hubungan Industrial. | 1. Adanya pelanggaran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja |
| | | | 2. Kurangnya pemahaman terkait peraturan perundangan ketenaga kerjaan |

Hasil pemetaan masalah ini menunjukkan bahwa persoalan utama Ketenagakerjaan yaitu pada tingginya angka pengangguran yang disebabkan rendahnya kompetensi angkatan kerja, terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia serta perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Tangerang dengan dominasi kasus PHK yang masih terjadi sehingga jumlah pengangguran terus bertambah.

Untuk memberikan gambaran terkait permasalahan pengangguran di Kabupaten Tangerang, berikut disajikan dalam Grafik 3.2 :

Grafik 3.2
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
Kabupaten Tangerang 2019-2022



Tingkat pengangguran terbuka merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Tangerang mengalami pluktuasi namun cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya, dimana rata-rata penurunan pertahun sebesar 0,97%. Tahun 2022 TPT berjumlah 7,88 % menurun dibandingkan tahun 2021 yang berjumlah 8,91 %. TPT tertinggi terjadi pada tahun 2020 mencapai 13,06% akibat pandemi covid-19 yang berdampak pada sektor perekonomian di Kabupaten Tangerang.

Rendahnya kompetensi pencari kerja disebabkan angkatan kerja belum memiliki ketrampilan dan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. Angkatan kerja umumnya lulusan pendidikan SD, SMP dan SMTA Umum.

Permasalahan tingginya angka pengangguran juga akibat dari terbatasnya informasi lowongan kerja yang diterima oleh para pencari kerja. Terbatasnya akses informasi kesempatan kerja yang tersedia ini disebabkan pihak perusahaan tidak seluruhnya melaksanakan wajib lapor lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja sehingga fasilitasi penempatan



pencari kerja yang terdaftar tidak dapat dilakukan. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) terutama kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat menambah jumlah pengangguran di Kabupaten Tangerang. PHK dapat terjadi karena adanya efisiensi perusahaan, digitalisasi industri sebagai akibat perkembangan teknologi, kontrak kerja berakhir maupun pelanggaran disiplin karyawan yang menyebabkan terjadinya PHK.

Untuk mengatasi permasalahan pengangguran yang semakin tinggi dan dampak kompleks yang timbul maka diperlukan sinergitas dari berbagai pihak baik Pemerintah, Swasta dan stake holder lainnya. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengarahkan langkah aksi dengan sasaran meningkatkan kompetensi angkatan kerja agar dapat bersaing di pasar kerja, meningkatkan kesempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dengan menerapkan strategi dan arah kebijakan yang tepat agar permasalahan tersebut dapat diselesaikan.

3.2 VISI DAN MISI RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG DAERAH (2005-2025)

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang merupakan penjabaran yang lebih detail dari Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tangerang, sehingga semua langkah-langkah yang disusun dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tangerang Tahun 2005–2025.

Visi Kabupaten Tangerang “Kabupaten Tangerang Berdaya Saing Menuju Masyarakat Madani” .

Penjelasan dari visi diatas, selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Daya Saing (Competitive Forces);

Kemampuan/kekuatan adaptasi terhadap perubahan internal dan eksternal untuk meraih keberhasilan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan masa depan yang lebih baik. Daya Saing Daerah diartikan kemampuan perkonomian daerah dalam mencapai pertumbuhan tingkat kesejahteraan yang tinggi dan berkelanjutan dengan tetap terbuka pada persaingan regional, nasional dan global. Daya saing daerah terkait erat dengan Perkembangan Perekonomian Daerah, Keterbukaan, Sistem Keuangan, Infrastruktur dan Sumber Daya Alam serta Potensi Daerah, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Sumber Daya Manusia, Kelembagaan Pemerintah dan Masyarakat, Kinerja Pemerintahan dan kebijakan Pemerintah, Manajemen dan Ekonomi Makro.

2. Masyarakat Madani (Civil Society);

Masyarakat Madani (Civil Society) adalah masyarakat yang menjadikan agama (hubungan vertikal dengan Sang Pencipta Tuhan Yang Maha Esa dan hubungan horizontal antar sesama manusia dan makhluk hidup lainnya) sebagai tolok ukur kehidupan sehari-hari. Masyarakat Madani menjunjung tinggi nilai-nilai persamaan/ persaudaran / kekeluargaan (egalitarianisme), penghargaan didasarkan kepada prestasi, keterbukaan



(inclusivisme) dan partisipasi, adil dan demokratis, merdeka (independent) dari segala "penguasaan" manusia atas manusia lainnya,

Misi adalah pernyataan tentang upaya yang harus dilakukan dalam usaha mewujudkan Visi. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan Visi Kabupaten Tangerang Tahun 2005-2025 tersebut akan ditempuh melalui 5 (lima) misi pembangunan daerah sebagai berikut :

1. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia Kabupaten Tangerang yang mandiri, berdaya saing tinggi dan berakhlak mulia.
2. Mewujudkan perekonomian daerah yang maju dan berdaya saing berbasis pada potensi keunggulan lokal..
3. Mewujudkan pelayanan dasar bagi masyarakat secara merata dan proporsional.
4. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik, demokratis dan partisipatif.
5. Mewujudkan pembangunan yang terpadu dan serasi dengan pendekatan pengembangan wilayah berbasis ekonomi dan ekologi.

Dari Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Tangerang memberikan gambaran keterlibatan dan peran serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yaitu pada misi kedua "***Mewujudkan perekonomian daerah yang maju dan berdaya saing berbasis pada potensi keunggulan lokal.***"

Untuk melaksanakan misi "***Mewujudkan perekonomian daerah yang maju dan berdaya saing berbasis pada potensi keunggulan lokal***", Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk periode RPD 2024-2026 berperan aktif dalam menurunkan tingkat pengangguran dengan sasaran meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dapat mendukung dan mewujudkan pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan dalam rangka mengurangi pengangguran dengan meningkatkan daya saing tenaga kerja, meningkatkan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja, dan meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

3.3 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI

Dalam rangka mendukung agenda pembangunan nasional bidang ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI telah menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 12 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024. Untuk melaksanakan agenda pembangunan nasional Kementerian Ketenagakerjaan telah merumuskan tujuan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang akan dicapai dalam periode 2020-2024 yaitu :

1. Mewujudkan manusia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel.
2. Mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja.
3. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja.



4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang.
5. Mewujudkan Hubungan Industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif.
6. Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan.
7. Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efektif dan efisien dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

Terkait dengan pembangunan bidang ekonomi 2020-2024 sasaran pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari sasaran bidang ekonomi khususnya pada sasaran makro pembangunan bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai adalah :

1. Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan Industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel dengan indikator sasaran Persentase Produktivitas Tenaga Kerja
2. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik. dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi, Opini BPK dan Indeks SPBE

Untuk mencapai hal tersebut Kementerian ketenagakerjaan telah menetapkan Arah kebijakan dan strategi pembangunan dan ketenagakerjaan yaitu :

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas dengan sasaran program untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi dan meningkatkan produktivitas kerja di sektor prioritas.
2. Penempatan dan Pemberdayaan tenaga kerja dengan sasaran program meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan.
3. Perlindungan tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dengan sasaran program meningkatkan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan
4. Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan sasaran program meningkatkan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial ketenagakerjaan.
5. Dukungan manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya dengan sasaran program meningkatkan kapasitas kinerja organisasi dan pelayanan internal.
6. Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung good governance di Kementerian Ketenagakerjaan.
7. Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas pelayanan publik dibidang ketenagakerjaan secara elektronik,

Berdasarkan pada arah kebijakan dan strategi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengidentifikasi permasalahan pelayanan, faktor penghambat dan faktor pendorong terhadap pencapaian sasaran jangka menengah kementerian tersebut sebagaimana disajikan pada Tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6
Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI



| No | Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan RI | Permasalahan | Faktor Penghambat | Faktor Pendorong |
|----|---|---|--|--|
| 1. | Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan Industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel | 1. Program pelatihan dan Sarana prasarana pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan industri. | 1. Pelaksanaan Pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan industry. | 1. Sebagai daerah industri dan tujuan investasi dapat membuka kesempatan kerja dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja |
| 2. | Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, | 2. Belum terintegrasinya sistem pelayanan informasi kesempatan kerja/lowongan kerja dan kerjasama penempatan tenaga kerja. 3. Belum optimalnya pelaksanaan perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan tenaga kerja 4. Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial dan Rendahnya pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja 5. Belum terwujudnya reformasi birokrasi di Organisasi Perangkat Daerah baik dalam aspek kelembagaan maupun SDM | 2. Belum optimalnya penyebarluasan bursa kerja ke pencari kerja. 3. Beralihnya Fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Propinsi sehingga menyulitkan penegakkan hukum ketenagakerjaan, 4. Kurangnya pembinaan hubungan industrial dikarenakan tidak seimbang jumlah tenaga teknis hubungan industrial dengan jumlah perusahaan yang ada. 5. Terbatasnya fungsional instruktur pelatihan, pengantar kerja dan mediator hubungan industrial yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, | 2. Kesadaran perusahaan untuk meningkatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja 3. Penguatan kelembagaan ketenagakerjaan untuk meminimalkan kasus-kasus ketenagakerjaan. 4. Semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan ketenagakerjaan |

3.4 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten

Tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Banten yang tertuang dalam Renstra 2023 – 2026 dapat dilihat dalam tabel 3.7 berikut :

Tabel 3.7
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
Dinas Tenaga Kerja Propinsi Banten

| NO | TUJUAN | SASARAN | | STRATEGI | | ARAH KEBIJAKAN | |
|-----|--|---------|---|----------|---|----------------|---|
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 | |
| 1.1 | Meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan | 1.1 | Terwujudnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang Berkualitas | 1.1 | Meningkatkan Kompetensi dan Daya Saing Pelatihan Calon Tenaga Kerja | 1.1 | Peningkatan Sarana dan Prasarana serta Pengembangan Balai Latihan Kerja |
| | | | | | | 1.2 | Peningkatan Akses Pendidikan dan Pelatihan dengan Memperhatikan Penyandang Disabilitasakreditasi serta pembinaan produktivitas |
| 2 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah | 2.1 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan | 2.1 | Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik | 2.1 | Melakukan Standarisasi Bisnis Proses pada setiap Perangkat Daerah dan Mendetailkannya pada Standar Operasional dan Prosedur (SOP) Pelayanan serta Meminta Respon Angket Langsung untuk Menuju Pelayanan Prima |

Berdasarkan Renstra tersebut, sasaran pembangunan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten untuk periode Renstra Tahun 2023-2026 yang hendak dicapai adalah :

1. Terwujudnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang berkualitas dengan sasaran untuk peningkatan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan dengan sasaran untuk terselenggaranya pemerintahan yang akuntabel.

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten selain dirancang untuk merespons isu strategis juga dirancang dengan memperhatikan dan menyelaraskan dengan Strategi Pembangunan Daerah sebagai suatu Strategi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) yaitu :

1. Meningkatkan Kompetensi dan Daya Saing Pelatihan Calon Tenaga Kerja;
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Untuk menjabarkan strategi yang telah ditetapkan sesuai dengan agenda Pemerintah Daerah, maka arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dalam melaksanakan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yaitu :

1. Peningkatan Sarana dan Prasarana serta Pengembangan Balai Latihan Kerja;
2. Peningkatan Akses Pendidikan dan Pelatihan dengan memperhatikan Penyandang Disabilitas;
3. Melakukan Standarisasi Bisnis Proses pada setiap Perangkat Daerah dan menyusun dan menerapkan Standar Operasional dan Prosedur (SOP) Pelayanan serta Meminta Respon Angket Langsung untuk Menuju Pelayanan Prima.

Berdasarkan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengidentifikasi permasalahan pelayanan, faktor penghambat dan faktor pendorong terhadap pencapaian sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten yaitu sebagaimana dituangkan pada Tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.8

Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten

| No | Sasaran Strategis Dina Tenaga Kerja Propinsi Banten | Permasalahan | Faktor Penghambat | Faktor Pendorong |
|----|--|--|---|---|
| 1 | Terwujudnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang Berkualitas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terintegrasinya pelaksanaan program dan kegiatan dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. 2. Belum optimalnya kerjasama Pelaksanaan pelatihan dengan kebutuhan industri 3. Belum optimalnya penyebarluasn informasi bursa kerja dan penempatan tenaga kerja 4. Hilangnya Fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Propinsi sehingga menyulitkan penegakkan hukum ketenagakerjaan, | <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya kerjasama dalam penanganan permasalahan isu-isu ketenagakerjaan 2. Belum dilaksanakannya analisa kebutuhan pelatihan dengan dunia industri 3. Belum optimalnya penyebarluasan bursa kerja ke pencari kerja. 4. Lemahnya koordinasi dalam penanganan perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya dukungan dari stakeholder dalam menangani permasalahan isu-isu ketenagakerjaan 2. Sebagai daerah industri dan tujuan investasi banyaknya perusahaan yang membutuhkan tebagi kerja yang terlatih 3. Banyaknya perusahaan di Kabupaten Tangerang dapat membuka kesempatan kerja dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja 4. Kesadaran perusahaan untuk meningkatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja |

3.5 TELAHAAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Tangerang, maka pemanfaatan ruang di Kabupaten Tangerang guna pembangunan di Kabupaten Tangerang harus sesuai dengan rencana tata ruang agar dalam

implementasinya pemanfaatan ruang tidak bertentangan dengan kebijakan RTRW yang telah ditetapkan berdasarkan karakteristik Daerah dan daya dukungnya.

Program pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Tangerang sampai dengan saat ini menunjukkan hasil positif di berbagai segi kehidupan masyarakat meliputi keagamaan, pendidikan, kesehatan, ekonomi, sosial budaya serta sektor lainnya. Namun demikian, terdapat isu-isu lingkungan yang harus menjadi perhatian sebagai dampak dari pesatnya pembangunan di Kabupaten Tangerang. Mengacu pada Undang Undang No 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH) disebutkan bahwa instrumen kajian lingkungan hidup strategis (KLHS) wajib dilaksanakan untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana dan/atau program (KRP).

Tabel 3.9
Telaah RTRW dan KLHS

| No | Kebijakan RTRW/KLHS | Permasalahan | Faktor Penghambat | Faktor Pendorong |
|-----------|--|---|--|--|
| I | RTRW | | | |
| I.1 | Pola ruang dan struktur ruang : Pengembangan Kawasan Industri yang mempunyai daya saing dan nilai tambah dengan skala pelayanan nasional | 1. Belum terintegrasinya pengembangan wilayah industri. 2. Kualitas angkatan kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan industri | 1. Belum optimalnya upaya terintegratif oleh dan antar Perangkat Daerah terkait; 2. Belum terjalannya kerjasama antara Perangkat Daerah dan asosiasi industri | 1. Meningkatnya lulusan jenjang pendidikan angkatan kerja 2. Telah tersedianya BLK Jayanti dan pembangunan BLK Kosambi sebagai sarana peningkatan kompetensi angkatan kerja |
| I.2 | Program indikatif : Pengembangan kawasan Perindustrian dan Pariwisata | 3. Belum optimalnya pelatihan kerja sesuai dengan pengembangan wilayah industri dan pariwisata | 3. Belum optimalnya kerjasama pemangangan dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja. | 3. Kabupaten Tangerang sebagai penyangga ibukota berdampak pada pertumbuhan ekonomi 4. Peneraapan teknologi untuk layanan informasi ketenagakerjaan |
| II | KLHS | | | |
| | <u>Permasalahan :</u> Penanganan kemiskinan dan pengangguran <u>Isu strategis:</u> 1. Kesempatan Kerja 2. Jumlah Pengangguran usia muda/ | 1. Bertambahnya angkatan kerja 2. Terbatasnya informasi kesempatan kerja dan belum sesuainya kualifikasi dan kompetensi | 1. Kualitas/ kompetensi angkatan kerja Sebagian besar masih rendah 2. Terbatasnya perusahaan yang patuh terhadap kewajiban kewajiban | 1. Akreditasi BLK dan Instruktur BLK dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja 2. Pembinaan ketenagakerjaan untuk mendorong |



| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | terdidik | angkatan kerja dengan kebutuhan pasar kerja (link and match) | melaporkan informasi loker dan belum optimalnya program link and match | kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan |
| | | 3. Penutupan usaha dan relokasi perusahaan padat karya | 3. Rendahnya minat pencari kerja untuk berwirausaha mandiri | 3. Tingginya Potensi local wilayah di Kabupaten Tangerang untuk mendorong penciptaan lapangan kerja dan peluang kesempatan kerja melalui wirausaha mandiri. |
| | <p><u>Skenario:</u> Tujuan : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semuanya</p> <p><u>Target :</u> Menggalakkan kebijakan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah termasuk akses jasa keuangan,</p> <p><u>Rekomendasi :</u> 1. Pembangunan Balai Latihan Kerja; 2. Program Pelatihan SDM 3. Perdesaan berbasis potensi lokal/Tematik 4. Pelatihan Three in One</p> | <p>1. Pelaksanaan pelatihan di BLK yang berlokasi di Kecamatan Jayanti belum dapat menjangkau seluruh masyarakat Kabupaten Tangerang</p> <p>2. Belum optimalnya kerjasama penempatan pelathan dengan perusahaan</p> | <p>1. Dinas Tenaga Kerja eksisting memiliki 1 (satu) BLK di Kecamatan Jayanti Kabupaten Tangerang.</p> <p>2. Dinas Tenaga Kerja belum memiliki sarana mobile training unit (MTU) untuk mendukung pelaksanaan pelatihan ke wilayah perdesaan</p> <p>3. Tenaga Kerja Hasil Pelatihan belum terserap pada perusahaan karena tidak sesuai pasar kerja</p> | <p>1. Pembangunan BLK Kosambi dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil di wilayah Pantura.</p> <p>2. Besarnya angkatan kerja di perdesaan yang perlu didorong untuk memiliki kompetensi melalui MTU.</p> <p>3. Banyaknya Perusahaan industri yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan sehingga perlu program pelatihan terpadu (Three in One)</p> |

3.6 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Dalam menentukan isu strategis Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dilakukan dengan menggunakan metode analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan bagian dari proses perencanaan yang digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi kekuatan (**Strength**) dan kelemahan (**Weakness**) yang berasal dari dalam organisasi (ranah internal), serta peluang (**Opportunity**) dan ancaman (**Threat**) yang berasal dari luar organisasi (ranah eksternal).

Analisis SWOT menjadi sangat penting dalam perencanaan strategis dikarenakan analisis ini dapat melakukan evaluasi secara lebih tajam dan lebih terarah mengenai *existing condition* yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja. Setidaknya setelah dilakukan analisis, para pembuat kebijakan di Dinas Tenaga Kerja dapat mengetahui gambaran permasalahan yang sedang dihadapi agar selanjutnya dapat dilakukan penanganan terhadap masalah tersebut secara sistematis.

Dalam menentukan metode SWOT mengacu pada identifikasi masalah-masalah pembangunan urusan ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Kabupaten Tangerang dan juga merujuk pada identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja, telaah atas visi, misi dan program daerah, telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Propinsi Banten dan telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis.

Hal utama yang ditekankan adalah bahwa dalam sebuah proses perencanaan tersebut, suatu organisasi membutuhkan penilaian mengenai kondisi saat ini dan gambaran ke depan yang mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan analisa SWOT akan didapatkan karakteristik dari kekuatan utama, kekuatan tambahan, faktor netral, kelemahan utama dan kelemahan tambahan berdasarkan analisa lingkungan internal dan eksternal yang dilakukan. Dari analisa tersebut dapat dihasilkan gambaran potensi dari suatu organisasi untuk bisa maju dan berkembang di masa mendatang. Hasil analisis SWOT Dinas Tenaga Kerja dapat digambarkan antara lain, sebagai berikut:

3.6.1 Kekuatan dan Kelemahan (**Strength and Weaknesses**)

Faktor-faktor yang menjadi **kekuatan** internal pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang berdasarkan kondisi objektif adalah sebagai berikut:

1. Dukungan perangkat organisasi yang solid dan adanya komitmen kinerja yang kuat dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam pelayanan urusan ketenagakerjaan;
2. Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang diharapkan dapat melaksanakan sasaran pembangunan daerah yaitu penanggulangan pengangguran.

Sedangkan faktor-faktor yang menjadi **kelemahan** Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut:

1. Belum terpenuhinya proporsionalitas kuantitas dan kualitas SDM aparatur (ASN) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk memberikan pelayanan bidang ketenagakerjaan;
2. Masih terbatasnya sarana prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang terutama dukungan kendaraan operasional untuk menjangkau sasaran pelayanan ketenagakerjaan serta mobilitas pelayanan yang tinggi serta prasarana penunjang berbasis teknologi dan penciptaan inovasi layanan;
3. Masih lemahnya koordinasi fungsional Perangkat Daerah, pemerintah Propinsi Banten, dan Kabupaten/Kota lainnya dalam mensinergikan program dan kegiatan yang terkait pelayanan ketenagakerjaan dan penanganan permasalahan ketenagakerjaan dengan stake holders terkait.

3.6.2 . Peluang dan Ancaman (*Opportunity and Threats*)

Analisa lingkungan eksternal pada dasarnya merupakan identifikasi terhadap lingkungan luar (faktor eksternal) organisasi yang menguraikan peluang dan ancaman yang dapat berasal dari kelembagaan lain yang sejenis, sumber daya manusia, keuangan dan teknologi, peraturan-peraturan dan kebijakan, kondisi ekonomi daerah, sosial, politik dan keamanan.

Analisa lingkungan eksternal yang menghasilkan **peluang** bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut:

1. Terdapatnya peran dan dukungan lembaga-lembaga lainnya dalam pengembangan pelayanan urusan ketenagakerjaan seperti perusahaan, lembaga penempatan tenaga kerja, dan lembaga pelatihan kerja (LPK).
2. Sebagai daerah industri sangat dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan melalui pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) sehingga dapat menyerap kesempatan kerja yang tersedia dan mengurangi pengangguran di Kabupaten Tangerang.
3. Potensi wilayah Kabupaten Tangerang dapat menciptakan perluasan kesempatan kerja melalui wira usaha mandiri.

Sedangkan faktor-faktor yang menjadi **ancaman** hasil analisa lingkungan eksternal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut:

1. Terdapatnya tuntutan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) atas pelayanan urusan ketenagakerjaan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel;
2. Pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi, dimana kualitas dan kompetensinya masih rendah sehingga sulit bersaing di pasar kerja. selain itu juga terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan pencari kerja yang ada.
3. Meningkatnya Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dampak dari kondisi Perekonomian Nasional maupun Global yang dapat berdampak kepada meningkatnya jumlah pengangguran di Kabupaten Tangerang, selain itu juga masalah perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja belum optimal.



3.6.3 Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

Dengan analisis SWOT tersebut, maka dapat dirumuskan isu strategis pembangunan bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut:

1. Peningkatan ketrampilan dan kompetensi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja.
2. Peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
3. Peningkatan kondusifitas iklim ketenagakerjaan yang didukung dengan pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
4. Peningkatan proporsionalitas , kapasitas dan kompetensi aparatur Dinas Tenaga Kerja dan peningkatan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan;

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

4.1.1 Tujuan Perangkat Daerah

Dalam rangka mendukung pencapaian Visi dan Misi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang merumuskan tujuan dan sasaran sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangannya dengan mengacu pada Visi dan Misi RPJPD Kabupaten Tangerang tahun 2000-2025. Tujuan merupakan pernyataan tentang misi yang ingin dicapai oleh perangkat daerah dalam kurun waktu tertentu yang dijadikan fokus kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

Dalam RPD Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026 Dinas Tenaga Kerja mendukung pencapaian pada misi ke 2 (dua) yaitu **“Mewujudkan perekonomian daerah yang maju dan berdaya saing berbasis pada potensi keunggulan lokal”** dengan tujuan Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara komprehensif dan sasaran meningkatnya daya saing tenaga kerja. Untuk mendukung tujuan dan sasaran Daerah pada RPD 2024-2026 maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menetapkan tujuan perangkat daerah yaitu:

1. **Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja**

Indikator kinerja adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) , yang digunakan untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

4.1.2. Sasaran Perangkat Daerah

Sasaran Perangkat Daerah (PD) merupakan hasil yang akan dicapai dari tujuan yang diformulisaikan secara terukur, spesifik, rasional untuk dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada RPD 2024-2026 tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menetapkan Sasaran Strategis jangka menengah yang ingin dicapai yaitu;

1. **Tujuan Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja terdiri dari 2 (dua) sasaran yaitu :**

a. **Meningkatnya ketersediaan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja.**

Dengan indikator Persentase Tenaga kerja ditempatkan, yang digunakan untuk mengukur persentase penempatan pencari kerja yang terdaftar dan terdata di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

b. **Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat DAerah**

Dengan indikator Nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja, yang digunakan untuk mengetahui sejauhmana implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja (jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek), penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja



dan monitoring pengelolaan data kinerja hingga pada pelaporan hasil kinerja serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Penetapan tujuan, sasaran dan target kinerja jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dengan setiap indikator kinerjanya disajikan dalam tabel 4.1:



Tabel 4.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

| No | Tujuan | Sasaran | Indikator Tujuan dan Sasaran | Definisi Operasional | Satuan | Kondisi Awal Kinerja | | Target Capaian | | | Kondisi Akhir |
|----|--------------------------------------|---|--|--|--------|----------------------|--------|----------------|-------|-------|---------------|
| | | | | | | 2022* | 2023** | 2024 | 2025 | 2026 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| | Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja | | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Persentase penduduk 15 tahun ke atas yang merupakan angkatan kerja | Persen | 67,05 | 67,45 | 67,85 | 68,25 | 68,65 | 68,65 |
| | | Meningkatnya ketersediaan tenaga kerja yang Kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja | Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan | Persentase pencari kerja yang ditempatkan dari pencari kerja yang terdaftar di Kabupaten Tangerang | Persen | 67,69 | 68,48 | 69,34 | 70,27 | 71,35 | 71,35 |



| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------------|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai AKIP Dinas Tenaga kerja | Nilai AKIP Dinas Tenaga kerja | Angka | 83,19 | 83,23 | 83,26 | 83,29 | 83.32 | 83.32 |
|--|--|---|-------------------------------|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|



Formulasi untuk pencapaian indikator tujuan dan sasaran dapat dirinci sebagai berikut:

1. Tujuan Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja
 Indikator Kinerja : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
 Pengukuran Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100$$

Sumber data BPS

2. Sasaran Strategis
 - a. Meningkatnya ketersediaan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja
 Indikator Kinerja : Persentase tenaga kerja yang ditempatkan
 Pengukuran indikator Meningkatnya ketersediaan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan} = \frac{\text{Jumlah pencari kerja di tempatkan}}{\text{Jumlah Pencari kerja terdaftar di Kabupaten tangerang}} \times 100$$

| No | Rincian | Jumlah | | |
|----|---|--------|--------|--------|
| | | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | Jumlah Pencari Kerja di tempatkan | 40.875 | 41.775 | 42.775 |
| 2 | Jumlah Pencari Kerja Terdaftar di Kabupaten Tangerang | 58.949 | 59.449 | 59.949 |

- b. Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah
 Indikator Kinerja : Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja
 Pengukuran indikator Meningkatnya Kinerja Perangkat Daerah didapatkan dari perhitungan pemenuhan kriteria penilaian AKIP berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah
 Perumusan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, disusun dalam rangka untuk memberikan penguatan pada pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang dan dijabarkan dalam strategi dan arah kebijakan serta program dan kegiatan.

4.2 CASCADING KINERJA PERANGKAT DAERAH

Cascading (penjabaran) kinerja merupakan proses penjabaran dan penyesuaian kinerja dan target kinerja secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah. Cascading merupakan proses penjabaran dan penyesuaian kinerja yang meliputi tujuan, sasaran, program dan kegiatan dan digunakan untuk

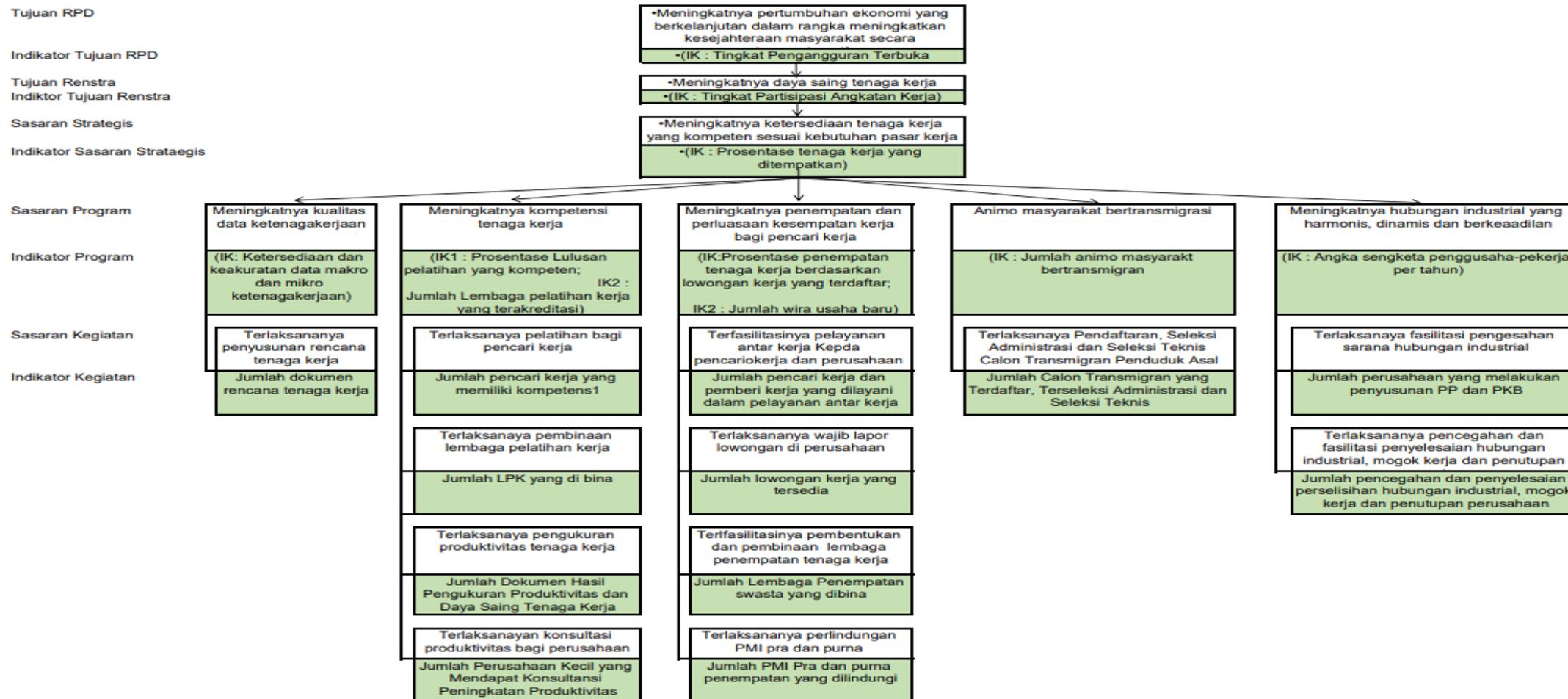


mengidentifikasi faktor kunci yang mempengaruhi pencapaian sasaran strategis OPD.

Dinas Tenaga Kerja dalam RPD Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026 mendukung pencapaian pada **misi ke 2 (dua)** yaitu **“Mewujudkan perekonomian daerah yang maju dan berdaya saing berbasis pada potensi keunggulan lokal”** dengan tujuan **Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara komprehensif** dan **sasaran meningkatnya daya saing tenaga kerja**. Untuk mendukung pencapaian misi tersebut, Dinas Tenaga Kerja telah menjabarkan dan meyelaraskan kinerja melalui penyusunan cascading kinerja yang disajikan dalam gambar berikut.



CASCADING DINAS TENAGA KERJA TAHUN 2024-2026





BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja, maka diperlukan strategi dan arah kebijakan yang tepat dan mendukung keberhasilan. Strategi merupakan tahapan atau langkah-langkah yang menggambarkan bagaimana tujuan dan sasaran perangkat daerah akan dicapai. Sedangkan kebijakan merupakan pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah.

Rumusan strategi yang disusun harus bersifat operasional untuk dijabarkan dalam rangkaian kegiatan Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah. Sedangkan arah kebijakan dirumuskan untuk menghubungkan strategi terhadap sasaran secara operasional sehingga menjadi lebih spesifik, konkrit dan terukur.

Strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026 dituangkan dalam tabel berikut:



Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

| No | Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|----|--------------------------------------|---|--|--|
| 1 | Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja | Meningkatnya ketersediaan tenaga kerja yang Kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja | 1. Meningkatkan kompetensi tenaga Kerja | 1. Peningkatan berbagai bidang ketrampilan tenaga kerja melalui Pelatihan berbasis kompetensi, Pelatihan berbasis Masyarakat sesuai potensi lokal/tematik, pelatihan, sertifikasi dan pemagangan (Three in One) 2. Penguatan Kelembagaan BLK Kabupaten Tangerang dan pengembangan BLK Wilayah (Pantura dan Wilayah Pengembangan) 3. Peningkatan kompetensi tenaga pelatihan dan instruktur 4. Peningkatan kualitas kelembagaan lembaga pelatihan kerja |
| | | | 2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja | 1. Peningkatan akses dan kemudahan layanan informasi lowongan kerja bagi pencari kerja melalui Sistem informasi berbasis web. 2. Peningkatan fasilitasi pelayanan informasi dan penempatan kepada pencari kerja dan kepada perusahaan pemberi kerja, Penyediaan sarana MTU dalam rangka pelatihan masyarakat perdesaan 3. Peningkatan minat pencari kerja melalui pembentukan Wira Usaha Baru (WUB). 4. Peningkatan kerjasama pelatihan penempatan tenaga kerja dengan Dunia Usaha. |



| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | | 5. Peningkatan Perlindungan Pra dan Purna Penempatan kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) |
| | | | 3. Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis Dinamis dan Berkeadilan | <ol style="list-style-type: none">1. Peningkatan perlindungan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.2. Peningkatan Fasilitas Pencegahan perselisihan melalui sarana hubungan industrial.3. Peningkatan kapasitas mediator, konsiliator dan arbitase dalam Penyelesaian Hubungan Industrial |



Rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan ini didasarkan pada tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Hal ini diharapkan menjadi pedoman dalam Menyusun program, kegiatan dan sub kegiatan yang tepat dengan didukung kebutuhan anggaran yang sesuai sehingga sasaran dari tujuan organisasi dapat dicapai. Rumusan Strategi dan Arah Kebijakan Dinas juga menjadi penyemangat kinerja seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam mendukung pencapaian Visi Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAN

Tujuan dan sasaran serta strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026 yang telah di rumuskan dalam rangka mendukung pencapaian Visi dan Misi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tangerang dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan. Sebagaimana diamanatkan didalam kebijakan umum pembangunan daerah yang diarahkan untuk melaksanakan berbagai program prioritas dalam pembangunan daerah kedepan dan dalam rangka penanganan permasalahan ketenagakerjaan yang ada,

Dalam rangka pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan tahun 2024-2026, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang akan melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan arah Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026. Mengingat hal tersebut diatas bahwa kebijakan ketenagakerjaan harus dapat terintegrasi dengan kebijakan lainnya yang terkait dan dapat melengkapi kebijakan-kebijakan sektor rill lainnya, maka prioritas pembangunan tahun 2024 - 2026 diimplementasikan melalui 3 (tiga) Program Urusan Wajib, 1 (satu) Program Urusan Pilihan dan 1 (satu) Program Urusan Pemerintahan

Berdasarkan Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomo 90 tahun 2019 tentang Kodefikasi, Klasifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan dan Keuangan Daerah, Dinas Tenaga Kerja telah menyusun program, kegiatan dan sub kegiatan. Adapun Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan yang tertuang dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026 dalam rangka pencapaian indikator kinerja sebagaimana yang tertuang dalam visi dan misi Pemerintah Kabupaten Tangerang dan yang terdapat dalam RPD yaitu:

a. Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota

Untuk melaksanakan urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota, terdapat 1 Program, yaitu :

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota
Sasaran Program Pemenuhan administrasi keuangan, perencanaan, penganggaran, evaluasi kinerja perangkat daerah dan pemenuhan administrasi kepegawaian, umum, jasa penunjang dan pemeliharaan

b. Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja

Untuk melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan, terdapat 4 Program, yaitu:

- 1) Program Perencanaan Tenaga Kerja
Sasaran Program Meningkatnya kualitas data ketenagakerjaan
- 2) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
Sasaran Program Meningkatnya Kompetensi tenaga Kerja
- 3) Program Penempatan Tenaga Kerja;
Sasaran Program yaitu Meningkatnya penempatan dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja
- 4) Program Hubungan Industrial;
Sasaran Program Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis Dinamis dan Berkeadilan



c. Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi

Untuk melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Ketransmigrasian, terdapat 1 Program, yaitu :

- 1) Program Pembangunan Kawasan Transmigran
Sasaran Program Menurunnya animo masyarakat bertransmigrasi

Secara lebih jelas terkait Program, Kegiatan/Sub Kegiatan, Indikator Kinerja, Definisi operasional, target kinerja tahunan beserta kerangka anggaran indikatif serta pengampu pada setiap kelompok sasaran kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 sebagaimana tercantum pada Tabel 6.2 berikut :



Tabel 6.2
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan | Definisi Operasional | Satuan | Kondisi Awal | | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD | | Unit Kerja PD Penang gung Jawab | | | | |
|---|---|----------------|---|---|--|-------------|--------------|-----------|---|----------------|------------|--------------------|------------|----------------|---|---------------------|---|------------|----|------------|----|
| | | | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | | 2025 | | 2026 | | Targ et | Rp | | Targ et | Rp | Targ et | Rp |
| | | | | | | | | | Tar get | Rp | Tar get | Rp | Tar get | Rp | | | | | | | |
| | | 3 | 4 | | | 7 | 8 | | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 19 | 20 | 21 | | | | |
| Meningkat nya Daya Saing Tenaga Kerja | | | | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | Persentase penduduk 15 tahun ke atas yang merupakan angkatan kerja | Perse n | 67,05 | 67,4 5 | 67, 85 | 50.034.612.000 | 68,2 5 | 45.215.359.00 0 | 68,65 | 48.062.162.000 | 68,65 | 143.312.133.00 0 | Kepala Dinas | | | | |
| | Meningkatn ya Ketersedian Tenaga Kerja yang Kompeten Sesuai Kebutuhan Pasar Kerja | | | Meningkatnya Kesempatan Kerja | Persentase pencari kerja yang ditempatkan dari pencari kerja yang terdaftar di Kabupaten Tangerang | Perse n | 67,69 | 68,4 8 | 69, 34 | 35.546.000.000 | 70,2 7 | 29.954.000.00 0 | 71,35 | 32.056.000.000 | 71,35 | 97.556.000.000 | Kepala Dinas | | | | |
| | | 2.07.0 2 | PPROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA | Ketersediaan data makro dan mikro ketenagakerja an | Persentase ketersediaan data ketenagakerjaan yang wajib disusun daerah (Jumlah data ketenagakerjaan yang tersedia/Jumlah data ketenagakerjaan yang wajib disusun daerahx100) | Perse n | | | 100 | 500.000.000 | 100 | 550.000.000 | 100 | 600.000.000 | 100 | 1.650.000.000 | Kapala Bidang Penemp atan dan Perluas an Kesemp atan Kerja | | | | |
| | | 2.07.0 2.01 | Kegiatan Penyusunan Renacana Tenaga Kerja (RTK) | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) | Doku men | | | 26 | 500.000.000 | 26 | 550.000.000 | 26 | 600.000.000 | 78 | 1.650.000.000 | Kapala Bidang Penemp atan dan Perluas | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------|--|--|---|----------------|----|-----|------------|----------------|------------|--------------------|------------|----------------|------------|----------------|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | an Kesemp atan Kerja |
| | | 2.07.0 2.01.0 1 | Sub Kpenyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro | Doku men | | | 1 | 200.000.000 | 1 | 225.000.000 | 1 | 250.000.000 | 3 | 675.000.000 | Kapala Bidang Penemp atan dan Perluas an Kesemp atan Kerja |
| | | 2.07.0 2.01.0 2 | Sub Kpenyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro | Jumlah perusahaan yang menyusun RTK Mikro | Jumlah perusahaan yang menyusun RTK Mikro | Perusa haan | | | 25 | 300.000.000 | 25 | 325.000.000 | 25 | 350.000.000 | 75 | 975.000.000 | Kapala Bidang Penemp atan dan Perluas an Kesemp atan Kerja |
| | | 2.07.0 3 | PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITA S TENAGA KERJA | Persentase lulusan Pelatihan yang kompeten | Jumlah Lulusan UPTD Latihan Kerja yang lulus uji kompetensi dibagi jumlah peserta yang mengikuti sertifikasi kompetensi UPTD Latihan Kerja x 100 | Persen | 0 | 71% | 72,2 0% | 28.350.000.000 | 75,0 0% | 21.530.000.00 0 | 77,80 % | 21.900.000.000 | 77,80 % | 71.780.000.000 | Kepala Bidang Pelatih an dan Produkt ivitas Tenaga Kerja |
| | | | | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang terakreditasi | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang terakreditasi | Lembag a | 21 | 25 | 30 | | 35 | | 40 | | 40 | | Kepala Bidang Pelatih an dan Produkt ivitas Tenaga Kerja |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|--|--|--|----------------|------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------------------|---|
| | | 2.07.0 3.2.01 | Kegiatan Pelaksanaan Pelatihahn Berdasarkan Unit Kompetensi | Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi | Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi | Orang | 416 | 1104 | 1636 | 27.500.000.000 | 2000 | 20.550.000.000 | 2000 | 20.800.000.000 | 5636 | 68.850.000.000 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| | | 2.07.0 3.2.01. 01 | Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan Kompetensi pada tahun n | Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan Kompetensi pada tahun n | Orang | 416 | 1104 | 1636 | 8.500.000.000 | 2000 | 11.000.000.000 | 2000 | 11.200.000.000 | 5636 | 30.700.000.000 | Ka UPT Latihan Kerja |
| | | 2.07.0 3.2.01. 03 | Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota | Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan kerja | Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan kerja | Unit | 150 | 100 | 200 | 18.500.000.000 | 100 | 9.000.000.000 | 100 | 9.000.000.000 | 400 | 36.500.000.000 | Ka UPT Latihan Kerja |
| | | 2.07.0 3.2.01. 02 | Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja | Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas | Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas | Lembaga | 2 | 5 | 5 | 500.000.000 | 5 | 550.000.000 | 5 | 600.000.000 | 15 | 1.650.000.000 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| | | 2.07.0 3.2.02 | Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina | Lembaga | 50 | 50 | 50 | 550.000.000 | 50 | 580.000.000 | 50 | 600.000.000 | 150 | 1.730.000.000 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|--|--|--|---------------------|----------|-----------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|------------|--------------------|---|
| | | 2.07.0 3.2.02. 01 | Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina | Lemba ga | 50 | 50 | 50 | 550.000.000 | 50 | 580.000.000 | 50 | 600.000.000 | 150 | 1.730.000.000 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| | | 2.07.0 3.2.04 | Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil | Jumlah perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan produktivitas | Jumlah perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan produktivitas | Perusahaan | 0 | 50 | 50 | 150.000.000 | 50 | 200.000.000 | 50 | 250.000.000 | 150 | 600.000.000 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| | | 2.07.0 3.2.04. 01 | Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil | Jumlah perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan produktivitas | Jumlah perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan produktivitas | Perusa haan | 0 | 50 | 50 | 150.000.000 | 50 | 200.000.000 | 50 | 250.000.000 | 150 | 600.000.000 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| | | 2.07.0 3.2.05 | Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Dokumen hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah | Jumlah Dokumen hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah | Doku men | 1 | 1 | 1 | 150.000.000 | 1 | 200.000.000 | 1 | 250.000.000 | 3 | 600.000.000 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| | | 2.07.0 3.2.05. 03 | Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja | Jumlah Dokumen hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah | Jumlah Dokumen hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah | Doku men | 1 | 1 | 1 | 150.000.000 | 1 | 200.000.000 | 1 | 250.000.000 | 3 | 600.000.000 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------|--|---|---|---------------|--------|--------|-------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|----------------|---|
| | | 2.07.04 | PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | Persentase Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Lowongan Kerja yang Terdaftar | Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dibagi jumlah lowongan kerja terdaftar x100 | Person | 97,71% | 95,24% | 96% | 4.273.000.000 | 96,87% | 5.210.000.000 | 96,90% | 6.625.000.000 | 96,90% | 16.108.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | | | Jumlah Wirausaha Baru | Jumlah Wirausaha Baru | Orang | 208 | 244 | 480 | | 660 | | 860 | | 2000 | | |
| | | 2.07.04.2.01 | Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah pencari kerja dan pemberi kerja yang terlayani dalam pelayanan antar kerja | Jumlah pencari kerja dan pemberi kerja yang terlayani dalam pelayanan antar kerja | Orang | 40301 | 40000 | 40000 | 2.610.000.000 | 40000 | 3.225.000.000 | 40000 | 4.350.000.000 | 120000 | 10.185.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.04.2.01 | Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antara Kerja | Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang mendapatkan pelatihan melalui bimtek dan lain-lain untuk peningkatan kompetensi | Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang mendapatkan pelatihan melalui bimtek dan lain-lain untuk peningkatan kompetensi | Orang | 0 | 23 | 23 | 70.000.000 | 23 | 100.000.000 | 23 | 150.000.000 | 69 | 320.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.04.2.02 | Sub Kegiatan Pelayanan Antar Kerja | Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL | Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL | Orang | 39306 | 20000 | 20000 | 440.000.000 | 20000 | 475.000.000 | 20000 | 500.000.000 | 60000 | 1.415.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------|--|--|--|-------------|-----|-----|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|------|---------------|--|
| | | 2.07.0 4.2.03 | Sub Kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja | Jumlah pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan jabatan | Jumlah pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan jabatan | Orang | | | 300 | 50.000.000 | 300 | 75.000.000 | 300 | 100.000.000 | 900 | 225.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.04 | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Kabupaten/Kota | Jumlah pencari kerja disabilitas yang mendapatkan Fasilitas layanan ULD | Jumlah pencari kerja disabilitas yang mendapatkan Fasilitas layanan ULD | | | | 50 | 50.000.000 | 100 | 75.000.000 | 100 | 100.000.000 | 250 | 225.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.05 | Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja | Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja | Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja | orang | 210 | 244 | 400 | 2.000.000.000 | 560 | 2.500.000.000 | 760 | 3.500.000.000 | 1720 | 8.000.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.02 | Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah lembaga Penempatan yang diterbitkan perijinan dan dilakukkn pengawasan dan pengendalian | Jumlah lembaga Penempatan yang diterbitkan perijinan dan dilakukkn pengawasan dan pengendalian | Lemba ga | 50 | 50 | 50 | 130.000.000 | 50 | 150.000.000 | 50 | 175.000.000 | 150 | 455.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |



Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|--|--|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|---|
| | | 2.07.0 4.2.02.02 | Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS | Jumlah LPTKS yang di lakukan pengawasan dan pengendalian sesuai dengan aturan yang berlaku | Jumlah LPTKS yang di lakukan pengawasan dan pengendalian sesuai dengan aturan yang berlaku | lembaga | 50 | 50 | 50 | 130.000.000 | 50 | 150.000.000 | 50 | 175.000.000 | 150 | 455.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.03 | Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia | Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia | Lowongan | 40146 | 18000 | 20000 | 840.000.000 | 20000 | 955.000.000 | 20000 | 1.050.000.000 | 60000 | 2.845.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | | | Persentase Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Lowongan Kerja yang Terdaftar | Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dibagi jumlah lowongan kerja terdaftar x100 | Persen | 94,44 % | 97,71 % | 95% | | 95,24 % | | 95,24 % | | 95,45 | | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.03.01 | Sub Kegiatan Pemeliharaan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | Jumlah data dan Informasi yang dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | Jumlah data dan Informasi yang dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | Dokumen | 1 | 1 | 1 | 250.000.000 | 1 | 275.000.000 | 1 | 300.000.000 | 3 | 825.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |



Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|--|--|--------------|-----|------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|----------------------|---|
| | | 2.07.0 4.2.03. 02 | Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online | Jumlah pencari kerja dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui sistem online (karier Hub) | Jumlah pencari kerja dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui sistem online (karier Hub) | Orang | 500 | 500 | 500 | 440.000.000 | 500 | 480.000.000 | 500 | 500.000.000 | 1500 | 1.420.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.03. 03 | Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja | Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui Job Fair/Bursa Kerja | Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui Job Fair/Bursa Kerja | Orang | 0 | 500 | 500 | 150.000.000 | 500 | 200.000.000,00 | 500 | 250.000.000 | 1500 | 600.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.04 | Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Perlindungan CPMI dan PPMI (pra dan Purna Penempatan) di daerah Kab/Kota | Jumlah Perlindungan CPMI dan PPMI (pra dan Purna Penempatan) di daerah Kab/Kota | Orang | | 320 | 320 | 493.000.000 | 320 | 630.000.000 | 320 | 750.000.000 | 960 | 1.873.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.04. 01 | Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia | Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya | Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya | Orang | 0 | 220 | 220 | 80.000.000 | 220 | 130.000.000,00 | 220 | 200.000.000 | 660 | 410.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------------------------------|--|--|--|----------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|---|
| | | 2.07.0 4.2.04. 03 | Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan | Jumlah PMI purna yang diberdayakan | Jumlah PMI purna yang diberdayakan | Orang | 0 | 100 | 100 | 413.000.000 | 100 | 500.000.000 | 100 | 550.000.000 | 20 | 1.463.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.05 | Kegiatan Penerbitan Perpanjangan IMTA yang lokasinya Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Dokumen Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasinya dalam satu daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Dokumen Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasinya dalam satu daerah Kabupaten/Kota | Dokumen | 0 | 1 | 1 | 200.000.000 | 1 | 250.000.000 | 1 | 300.000.000 | 2 | 750.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 4.2.05 .01 | Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi perpanjangan IMTA yang lokasinya Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Dokumen hasil koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan imta yang lokasinya dalam satu daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Dokumen hasil koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan imta yang lokasinya dalam satu daerah Kabupaten/Kota | Dokumen | 0 | 1 | 1 | 200.000.000 | 1 | 250.000.000,00 | 1 | 300.000.000 | 1 | 750.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 2.07.0 5 | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun | Jumlah sengketa pengusaha/ jumlah perusahaanx 100 | Perse n | 1,54 | 1,43 | 1,34 | 2.423.000.000 | 1,25 | 2.664.000.000 | 1,18 | 2.931.000.000 | 1,18 | 8.018.000.000 | Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------|---|---|---|------------|-----|-----|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|--|
| | | 2.07.0 5.2.01 | Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Perusahaan yang menyusun Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Perusahaan yang menyusun Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Perusahaan | 150 | 225 | 135 | 1.196.000.000 | 135 | 1.315.000.000 | 135 | 1.447.000.000 | 100 | 3.958.000.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |
| | | 2.07.0 5.2.01.01 | Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan | Jumlah perusahaan yang melaksanakan pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial dan terdaftar di WLKP Online | Jumlah perusahaan yang melaksanakan pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial dan terdaftar di WLKP Online | Perusahaan | 100 | 125 | 135 | 32.830.000 | 148 | 36.113.000 | 162 | 39.724.000 | 570 | 108.667.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |
| | | 2.07.0 5.2.01.02 | Sub Kegiatan Pendaftaran perjanjian kerja sama bagi perusahaan | Jumlah Perusahaan yang menyusun Perjanjian Kerja Bersama | Jumlah Perusahaan yang menyusun Perjanjian Kerja Bersama | Perusahaan | 50 | 100 | 100 | 32.830.000 | 110 | 36.113.000 | 121 | 39.724.000 | 431 | 108.667.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------|---|--|--|---------|-----|-----|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|--|
| | | 2.07.0 5.2.01. 03 | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pengupahan | Jumlah Data dan informasi sarana hubungan Industrial (PP/PKB), Struktur Skalla Upah dan LKS Bipartit) dan Pekerja terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta Pengupahan | Jumlah Data dan informasi sarana hubungan Industrial (PP/PKB), Struktur Skalla Upah dan LKS Bipartit) dan Pekerja terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta Pengupahan | Laporan | 0 | 1 | 1 | 1.130.340.000 | 1 | 1.242.774.000 | 1 | 1.367.552.000 | 1 | 3.740.666.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |
| | | 2.07.0 5.2.02 | Kegiatan pencegahan dan penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah pencegahan dan penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/kota | Jumlah pencegahan dan penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/kota | Perkar | 203 | 300 | 300 | 1.227.000.000 | 300 | 1.349.000.000 | 300 | 1.484.000.000 | 300 | 4.060.000.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |
| | | 2.07.0 5.2.02. 01 | Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah perselisihan yang di cegah | Jumlah perselisihan yang di cegah | Perkar | 0 | 100 | 100 | 194.261.000 | 100 | 213.287.000 | 100 | 234.716.000 | 300 | 642.264.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------|---|---|---|------------------------------|-----|-----|-----|-------------|-----|-------------|-----|-------------|-----|---------------|--|
| | | 2.07.0 5.2.02. 02 | Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah perkara Perselisihan yang diselesaikan | Jumlah perkara Perselisihan yang diselesaikan | Perkara | 203 | 200 | 200 | 241.964.000 | 200 | 266.061.000 | 200 | 292.667.000 | 600 | 800.692.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |
| | | 2.07.0 5.2.02. 03 | Sub Kegiatan 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 | Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang diverifikasi | Asosiasi dan Serikat Pekerja | 31 | 32 | 33 | 50.000.000 | 34 | 55.000.000 | 35 | 60.500.000 | 102 | 165.500.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |
| | | 2.07.0 5.2.02. 04 | Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah LKS Tripartit yang dibina | Jumlah LKS Tripartit yang dibina | Lemaba | 1 | 1 | 1 | 655.775.000 | 1 | 721.152.000 | 1 | 793.267.000 | 3 | 2.170.194.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |
| | | 2.07.0 5.2.02. 05 | Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja | Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja | Jumlah pekerja yang mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja | Orang | 0 | 100 | 100 | 85.000.000 | 100 | 93.500.000 | 100 | 102.850.000 | 300 | 281.350.000 | Kepala Bidang hubungan Industrial dan Pengendalian Ketenagakerjaan |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------|---|--|--|----|--|--|----|------------|---|------------|---|------------|----|-------------|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | n |
| | | 3.32 | URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 3.32.03 | PPROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRAN | Jumlah animo masyarakat bertransmigrasi pada tahun n | Jumlah animo masyarakat bertransmigrasi pada tahun n | KK | | | 10 | 70.000.000 | 8 | 65.000.000 | 6 | 60.000.000 | 24 | 195.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 3.32.03.2.01 | Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya | Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya | KK | | | 8 | 70.000.000 | 7 | 65.000.000 | 6 | 60.000.000 | 21 | 195.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |
| | | 3.32.03.2.01.11 | Sub Kegiatan Pendaftaran, Seleksi Administrasi dan Seleksi Teknis Calon Transmigran Penduduk Asal | Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya | Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya | KK | | | 8 | 70.000.000 | 7 | 65.000.000 | 6 | 60.000.000 | 21 | 195.000.000 | Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Keempatan Kerja |



| | Meningkatnya Akuntabilitas perangkat Daerah | | | Nilai AKIP Dinas Tenaga kerja | Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja | Angka | 83,19 | 83,2 | 83,3 | 14.488.612.000 | 100 | 15.261.359.000 | 100 | 16.006.162.000 | 100 | 45.756.133.000 | Kepala Dinas Tenaga Kerja |
|--|---|-----------------|--|--|--|---------|-------|------|------|----------------|-----|----------------|-----|----------------|-----|----------------|---------------------------|
| | | 2,07,01 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA | Persentase pemenuhan penunjang urusan pemerintahan | Rata-rata Capaian outcome kegiatan pada program penunjang urusan pemerintahan | Person | 100 | 100 | 100 | 14.488.612.000 | 100 | 15.261.359.000 | 100 | 16.006.162.000 | 100 | 45.756.133.000 | Sekretaris Dinas |
| | | 2.07.01.2.01 | Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Dokumen | 9 | 9 | 9 | 100.000.000 | 9 | 111.000.000 | 9 | 118.000.000 | 27 | 329.000.000 | Sekretaris Dinas |
| | | 2.07.01.2.01.01 | Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen perencanaan perangkat Daerah | Jumlah dokumen perencanaan perangkat Daerah | Dokumen | 4 | 4 | 4 | 55.000.000 | 4 | 62.000.000 | 4 | 65.000.000 | 12 | 182.000.000 | Sekretaris Dinas |
| | | 2.07.01.2.01.06 | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah laporan capaian kinerja dan Ikhtisar kinerja SKPD dan Laporan Capaian kinerja dan Ikhtisar realisasi kinerja SKPD | Jumlah laporan capaian kinerja dan Ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan Laporan Capaian kinerja dan Ikhtisar realisasi kinerja SKPD | Dokumen | 1 | 1 | 1 | 20.000.000 | 1 | 24.000.000 | 1 | 28.000.000 | 3 | 72.000.000 | Sekretaris Dinas |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|--|---|---|---------------------|----------|----------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|-----------------------|----------------------------------|
| | | 2.07.0 1.2.01. 07 | Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah laporan evaluasi kinerja Perangkat Daerah | Jumlah laporan evaluasi kinerja Perangkat Daerah | Doku men | 4 | 4 | 4 | 35.000.000 | 4 | 35.000.000 | 4 | 35.000.000 | 12 | 75.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.02 | Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah dokumen dokumen adminstrasi keuangan | Jumlah dokumen dokumen adminstrasi keuangan | Dokum en | 2 | 2 | 2 | 10.509.000.000 | 2 | 11.011.000.000 | 2 | 11.513.000.000 | 6 | 33.033.000.000 | Sekretr ias Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.02. 01 | Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN | Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN | Orang /Bula n | 41 | 41 | 41 | 10.500.000.00 0 | 41 | 11.000.000.0 00 | 40 | 11.500.000.00 0 | 122 | 33.000.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.02. 07 | Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwula n/Semesteran SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triw ulan/Semester an SKPD dan laporan Koordinasi penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triw ulan/Semester an SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan /Semesteran SKPD dan laporan Koordinasi penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan /Semesteran SKPD | Lapora n | 1 | 1 | 1 | 9.000.000 | 1 | 11.000.000 | 1 | 13.000.000 | 3 | 33.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.03 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Jumlah dokumen Pembinaan Pegawai | Jumlah dokumen Pembinaan Pegawai | Dokum en | - | 1 | 1 | 290.000.000 | 1 | 330.000.000 | 1 | 350.000.000 | 3 | 970.000.000 | Sekretr ias Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.03. 02 | Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut kelengkapannya | Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut perlengkapannya | Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut perlengkapannya | Paket | | - | 1 | 100.000.000 | 1 | 110.000.000 | 1 | 110.000.000 | 3 | 320.000.000 | Sekretri as Dinas |



Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|--|--|---------|----------|----------|----------|----------------------|----------|----------------------|----------|----------------------|-----------|----------------------|-------------------------|
| | | 2.07.0 1.2.03. 08 | Sub Kegiatan Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan | Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan | Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan | Orang | - | 60 | 60 | 100.000.000 | 60 | 120.000.000 | 60 | 130.000.000 | 180 | 350.000.000 | Sekretaris Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.03. 09 | Sub Kegiatan pendidikan dan pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi | Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan | Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan | Orang | | | 12 | 90.000.000 | 12 | 100.000.000 | 12 | 110.000.000 | 36 | 300.000.000 | Sekretaris Dinas |
| | | 2,07,0 1,2,06 | Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Jumlah dokumen Administrasi Umum Perangkat Daerah | Jumlah dokumen Administrasi Umum Perangkat Daerah | Dokumen | 6 | 6 | 6 | 1.620.000.000 | 6 | 1.740.000.000 | 6 | 1.850.000.000 | 18 | 5.210.000.000 | Sekretaris Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.06. 01 | Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan | Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan | Paket | 1 | 1 | 1 | 30.000.000 | 1 | 30.000.000 | 1 | 30.000.000 | 3 | 90.000.000 | Sekretaris Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.06. 02 | Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan | Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan | paket | 2 | 6 | 4 | 300.000.000 | 4 | 350.000.000 | 4 | 400.000.000 | 12 | 1.050.000.000 | Sekretaris Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.06. 03 | Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan | Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan | paket | 1 | | 1 | 20.000.000 | 1 | 20.000.000 | 1 | 20.000.000 | 3 | 60.000.000 | Sekretaris Dinas |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|--|---|---|---------|----------|----------|----------|----------------------|----------|----------------------|----------|----------------------|----------|----------------------|----------------------------------|
| | | 2.07.0 1.2.06. 04 | Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan | Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan | Paket | 1 | 1 | 1 | 160.000.000 | 1 | 180.000.000 | 1 | 190.000.000 | 3 | 560.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.06. 05 | Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah paket barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan | Jumlah paket barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan | Paket | 2 | | 1 | 50.000.000 | 1 | 50.000.000 | 1 | 50.000.000 | 3 | 150.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.06. 08 | Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu | Jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu | Laporan | 10 | 12 | 12 | 150.000.000 | 12 | 175.000.000 | 12 | 200.000.000 | 36 | 525.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.06. 09 | Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD | Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD | Laporan | 150 | 150 | 150 | 900.000.000 | 150 | 925.000.000 | 150 | 950.000.000 | 450 | 2.775.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.08 | Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah dokumen Jasa Penunjang | Jumlah dokumen Jasa Penunjang | Dokumen | 3 | 3 | 3 | 1.129.612.000 | 3 | 1.184.359.000 | 3 | 1.225.162.000 | 9 | 3.539.133.000 | Sekretr ias Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.08. 01 | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat | Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat | Laporan | 12 | 12 | 12 | 15.162.000 | 12 | 15.162.000 | 12 | 15.162.000 | 36 | 45.486.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.08. 02 | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan | Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan | Laporan | 1 | 1 | 1 | 630.000.000 | 1 | 640.000.000 | 1 | 650.000.000 | 3 | 1.920.000.000 | Sekretri as Dinas |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------------------------------|---|--|--|-------------|----------|----------|----------|--------------------|----------|--------------------|----------|--------------------|-----------|----------------------|----------------------------------|
| | | 2.07.0 1.2.08. 04 | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah lapoaran penyediaan jasa pelayanan umum dan kantor yang disediakan | Jumlah lapoaran penyediaan jasa pelayanan umum dan kantor yang disediakan | Lapora n | 12 | 12 | 12 | 484.450.000 | 12 | 529.197.000 | 12 | 560.000.000 | 36 | 1.573.647.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.09 .01 | Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah dokumen Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Jumlah dokumen Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Dokum en | 4 | 4 | 4 | 840.000.000 | 4 | 885.000.000 | 4 | 950.000.000 | 12 | 2.675.000.000 | Sekretr ias Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.09. 01 | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya | Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya | Unit | 5 | 5 | 5 | 200.000.000 | 5 | 220.000.000 | 5 | 250.000.000 | 15 | 670.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.09. 02 | Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan perijinan Kendaraan Dinas operasional atau lapangan | Jumlah kendaraan dinas oprasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya dan perijinannya | Jumlah kendaraan dinas oprasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya dan perijinannya | Unit | 9 | 9 | 9 | 200.000.000 | 5 | 220.000.000 | 5 | 250.000.000 | 19 | 670.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.09. 06 | Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara | Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara | Jenis | 7 | 8 | 8 | 90.000.000 | 8 | 95.000.000 | 8 | 100.000.000 | 24 | 285.000.000 | Sekretri as Dinas |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------------------|--|--|--|------|---|---|---|-------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|-------------------|
| | | 2.07.0 1.2.09. 09 | Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Dir ehabilitasi | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dip elihara/Direhabilit asi | unit | 1 | 1 | 1 | 200.000.000 | 1 | 200.000.000 | 1 | 200.000.000 | 3 | 600.000.000 | Sekretri as Dinas |
| | | 2.07.0 1.2.09. 11 | Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihar an dan di rehabilitasi | Jumlah Sarana dan Prasarana pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihar an dan di rehabilitasi | Unit | 0 | 0 | 0 | 150.000.000 | 1 | 150.000.000 | 1 | 150.000.000 | 3 | 450.000.000 | Sekretri as Dinas |

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAN BIDANG URUSAN

Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai keberhasilan pencapaian Visi dan Misi Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Pemerintah Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026 urusan Ketenagakerjaan pada masa akhir periode Renstra ditujukan dari pencapaian indikator *outcome* urusan Ketenagakerjaan.

Adapun indikator kinerja utama yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja tahun 2024 – 2026 sebagai berikut :

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dengan target sampai dengan akhir periode RPD yaitu 68,65 %
2. Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan dengan target sampai dengan akhir periode RPD yaitu 71,35 %
3. Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja dengan target sampai dengan akhir periode RPD yaitu 83,65.

Indikator kinerja utama Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD ditampilkan dalam Tabel 7.1 berikut:

Tabel 7.1
Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten
Tangerang Tahun 2024-2026

| No | Indikator Kinerja Utama | Satuan | Kondisi Awal Kinerja | | Target | | | Kondisi Akhir |
|----|--|--------|----------------------|--------|--------|-------|-------|---------------|
| | | | 2022* | 2023** | 2024 | 2025 | 2026 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Persen | 67,05 | 67,45 | 67,85 | 68,25 | 68,65 | 68,65 |
| 2 | Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan | Persen | 67,69 | 68,48 | 69,34 | 70,27 | 71,35 | 71,35 |
| | Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja | Angka | 83,19 | 83,23 | 83,26 | 83,29 | 83,32 | 83,32 |

Sedangkan indikator kinerja Kunci yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD dapat di lihat dalam tabel 7.2

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Kunci Perangkat (IKK) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2024-2026

| No | Indikator Kinerja Kunci | Satuan | Kondisi Awal Kinerja | | Target | | | Kondisi Akhir |
|----|-------------------------|--------|----------------------|--------|--------|------|------|---------------|
| | | | 2022* | 2023** | 2024 | 2025 | 2026 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |



| | | | | | | | | |
|---|--|--------|----------|----------|----------|---------|----------|----------|
| 1 | Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu rencana tenaga kerja | Persen | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja | | 12058,38 | 12310,75 | 12563,12 | 12815,5 | 13067,87 | 12058,38 |
| 3 | Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi | Persen | 4,58 | 4,81 | 5,06 | 5,32 | 5,57 | 5,57 |
| 4 | Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) | Persen | 36,28 | 36,54 | 36,77 | 36,97 | 37,15 | 37,15 |
| 5 | Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja | Persen | 67,69 | 68,48 | 69,34 | 70,27 | 71,35 | 71,35 |

Masing masing **Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja** secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

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

Pengukuran indikator Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu rencana tenaga kerja, didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu rencana tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan yang mengacu RTKD}}{\text{Jumlah Kegiatan Keseluruhan yang dilaksanakan di Kabupaten/Kota}} \times 100$$

2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Krja, didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan)}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100$$

3. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi

Pengukuran indikator Persentase Tenaga Kerja bersertifikat Kompetensi, didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:



$$\text{Persentase Tenaga Kerja bersertifikat Kompetensi,} = \frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah tenaga kerja keseluruhan}} \times 100$$

4. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

Pengukuran indikator Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan), didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)} = \frac{\text{Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak}}{\text{Jumlah perusahaan}} \times 100$$

5. Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja.

Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja, didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja} = \frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar}} \times 100$$

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang merupakan penjabaran dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tangerang yang berisi tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang diimplementasikan dalam program dan kegiatan.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang 2024-2024 sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran serta program dan kegiatan yang telah dirumuskan.

Guna mendukung keberhasilan implementasi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2024-2026 ini, sangat diperlukan:

1. Komitmen kinerja dan kebersamaan seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam setiap tahap pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing, mulai dari tahap perencanaan sampai dengan pemantauan dan evaluasi;
2. Penguatan koordinasi dan / atau sinergi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dengan seluruh pemangku kepentingan/stakeholder dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten;
3. Pelaksanaan reformasi birokrasi secara sistemik dan berkelanjutan, baik dalam aspek organisasi / kelembagaan, program (*bussines process*), maupun sumberdaya manusia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Pelaksanaan evaluasi atas penilaian pelaksanaan setiap program/kegiatan secara berkala oleh pimpinan Dinas Tenaga Kerja, yang kemudian dijadikan dasar penilaian kinerja terhadap masing-masing penanggung jawab/ pengampu program/kegiatan. Hal ini selayaknya dilaksanakan sejalan dengan penguatan sistem pengawasan internal.

Keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran serta target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yang telah ditetapkan sesuai dengan RPD 2024-2026 selain tergantung pada komitmen seluruh aparat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, juga perlu peran aktif stakeholder baik perusahaan sebagai unsur Swasta pemberi kerja serta partisipasi masyarakat sebagai kelompok sasaran pelayanan ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, melalui penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2024-2026 ini diharapkan semua elemen pemangku kepentingan dibidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian baik dari Pemerintah Pusat melalui Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Dinas Tenaga Kerja Propinsi Banten, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang terdapat keselarasan arah kebijakan sehingga program, kegiatan dan sub kegiatan yang disusun dalam Renstra dapat secara bertahap dapat dicapai dan saling menguatkan pencapaian target urusan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian sesuai kewenangan masing masing level pemerintahan. Dampak dari program, kegiatan dan sub kegiatan serta anggaran yang dialokasikan dapat mencapai target dan sasaran yang ditetapkan serta dapat dirasakan manfaatnya oleh semua pihak pemangku kepentingan yaitu Pemerintah,



Pihak Swasta/Perusahaan, Pekerja/Buruh termasuk masyarakat terutama dalam mengatasi pengangguran melalui penyediaan kesempatan dan perluasan kesempatan kerja sehingga dapat mensejahterakan masyarakat Kabupaten Tangerang.