

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Seiring dengan berkembangnya otonomi daerah, dimana daerah diberikan wewenang yang luas untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah sesuai asas otonomi dan tugas pembantuan dalam rangka meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi daerah dan merespon kondisi perubahan sosial masyarakat, maka perlu bagi daerah untuk menyusun perencanaan strategis lima tahun kedepan sebagai acuan dan arah pembangunan daerah dalam bentuk dokumen rencana strategis melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagai pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan pembangunan dalam melaksanakan pembangunan di daerah.

Perencanaan pembangunan yang lebih harmonis dan selaras, baik antara pusat dengan daerah, daerah dengan daerah dan juga antar instansi dan fungsi pemerintah, merupakan landasan dari diterbitkannya Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang. Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), sebagai acuan dan pegangan bagi pemerintah di tingkat pusat dan daerah dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang lebih terintegrasi, sinkron dan sinergis.

Salah satu konsekuensi diterapkannya Undang-undang tersebut diwajibkan bagi setiap Perangkat daerah untuk menyusun Rencana Strategis, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan perlu untuk merumuskan dan menetapkan kinerja pelayanan pembangunan urusan tenaga kerja selama lima tahun ke depan dalam sebuah dokumen perencanaan strategis guna memberikan arah, tujuan dan sasaran kinerja pelayanan kelembagaan, dan juga guna mendorong upaya percepatan bagi peningkatan taraf kesejahteraan sosial serta mengurangi pengangguran masyarakat Kota Tangerang Selatan.

Dalam kaitan hubungan antar dokumen perencanaan, secara hirarki, hubungan rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dengan

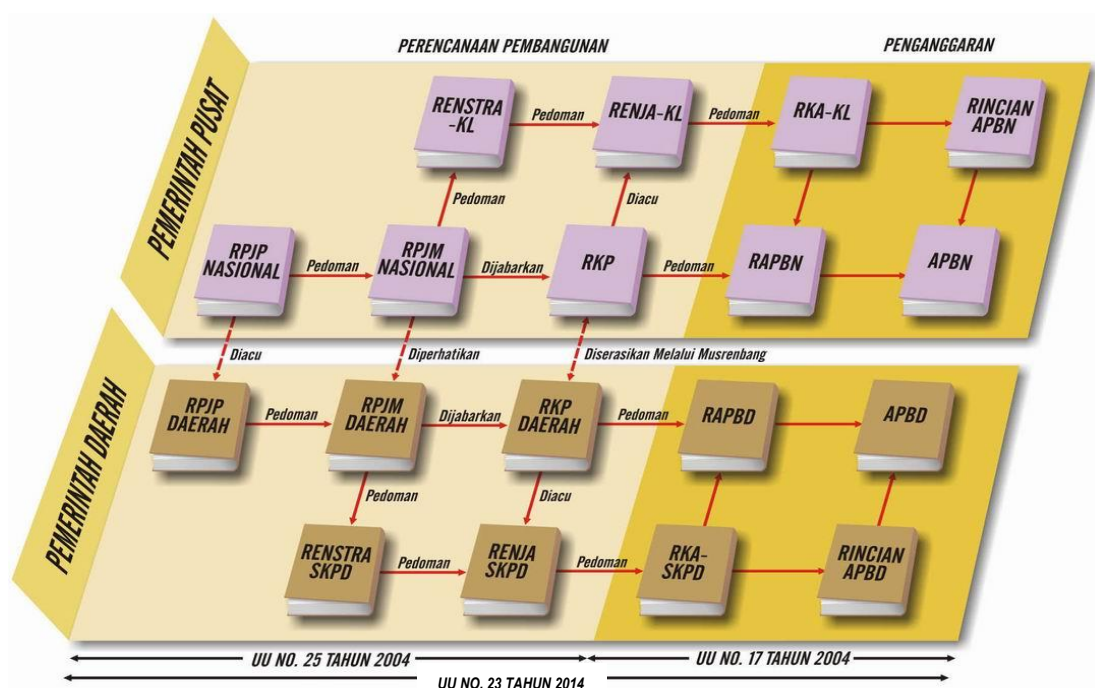
dokumen perencanaan lainnya terletak pada pola struktural dimana dokumen rencana strategis tersebut merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tangerang Selatan 2016 – 2021 sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).

Lebih lanjut, sebagai sebuah dokumen perencanaan resmi SKPD, rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan bersifat indikatif yang akan dijabarkan dalam rencana kerja tahunan (renja) yang memuat program, kegiatan dan anggaran. Bersifat “Indikatif” mengandung makna bahwa informasi, baik tentang sumberdaya yang diperlukan maupun keluaran dan dampak yang terkandung di dalam dokumen renstra ini, dibangun berdasarkan suatu indikasi atas apa yang dibutuhkan dan apa yang hendak dicapai sehingga memberikan ruang fleksibilitas dan tidak kaku.

Konteks hubungan antara dokumen rencana strategis dengan dokumen perencanaan lainnya secara rinci dapat terlihat pada gambar berikut:

Gambar 1.1

Hubungan Antar Dokumen Perencanaan



1.2 LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27, 28B, 33, dan 34;
2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 22 Tahun 1954 tentang Undian.
3. Undang-Undang Republik Indonesia No. 9 Tahun 1961 tentang Pengumpulan Uang atau Barang.
4. Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan.
5. Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 1985 tentang Organisasi Kemasyarakatan;
6. Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian;
7. Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera;
8. Undang –Undang Republik Indonesia No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial Ketenagakerjaan;
9. Undang –Undang Republik Indonesia No. 9 tahun 1992 tentang keimigrasian (lembaran negara republik indonesia tahun 1992 no. 33, tambahan lembaran negara no. 3437)
10. Undang–Undang Republik Indonesia No.13 tahun 1993 tentang ketenagakerjaan;
11. Undang-Undang RI No. 3 Tahun 1997 tentang Pengadilan Anak;
12. Undang–Undang Republik Indonesia No. 15 tahun 1997 tentang ketrasmigrasian
13. Undang –Undang Republik Indonesia No. 23 tahun 1997 tentang pengelolaan lingkungan hidup
14. Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (HAM);
15. Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional;

16. Undang –Undang Republik Indonesia No. 1 tahun 2000 tentang pengesahan konvensi ilo no. 182 mengenai pelarangan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan untuk anak;
17. Undang –Undang Republik Indonesia No. 23 tahun 2000 tentang pembentukan Provinsi Banten (lembaran negara republik indonesia tahun 2000 no. 182)
18. Undang –Undang Republik Indonesia No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh;
19. Undang –Undang Republik Indonesia No. 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak (lembaran negarari tahun 2002 no. 109, tamabahan lembaran negara no. 4235).
20. Undang –Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
21. Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
22. Undang –Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial;
23. Undang-Undang Republik Indonesia No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
24. Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
25. Undang –Undang Republik Indonesia No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah daerah (lembaran negarari tahun 2004 no. 125, tambahan lembaran negara nomor 4437);
26. Undang-Undang Republik Indonesia No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah);
27. Undang –Undang Republik Indonesia No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Ketenagakerjaan indonesia di luar negeri;
28. Undang –Undang Republik Indonesia No. 51 tahun 2008 tentang pembentukan Kota Tangerang Selatan;

29. Undang –Undang Republik Indonesia No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
30. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah;
31. Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan transmigrasi;
32. Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan kewenangan daerah otonom;
33. Peraturan Pemerintah No. 106 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Dalam Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;
34. Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
35. Keputusan Presiden RI No. 23 Tahun 1979 tentang Badan Koordinasi dan Pengembangan Generasi Muda;
36. Keputusan Presiden RI No. 74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
37. Keputusan Presiden RI No. 34 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden No. 124 Tahun 2001 tentang Komite Penanggulangan Kemiskinan;
38. Keputusan Presiden RI No. 88 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Perdagangan (*Trafiking*) Perempuan dan Anak;
39. Keputusan Presiden RI Nomor 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
40. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan transmigrasi Nomor : per.33a/men/xii/2006 tentang Sistem pelaporan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
41. Peraturan Daerah nomor 5 tahun 2015 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Tangerang Selatan;
42. Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan adalah Memberikan panduan dan arah bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan, selama kurun waktu 5 (lima) tahun (2016 – 2021).

Adapun tujuan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan visi, misi, strategi dan kebijakan serta indikasi program, kegiatan, indikator kinerja dan pagu indikatif pembangunan urusan tenaga kerja di Kota Tangerang Selatan selama 5 (lima) tahun;
2. Memberikan landasan bagi pengukuran dan evaluasi kinerja kelembagaan yang berbasis pada indikator kinerja yang telah ditetapkan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan tahun 2016 – 2021 disajikan berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, menjelaskan tentang latar belakang yang mengemukakan secara ringkas pengertian rencana strategis (renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan renstra, keterkaitan renstra dinas ketenagakerjaan dengan RPJMD, renstra K/L dan renstra provinsi/kabupaten/kota dan rencana kerja (renja) dinas ketenagakerjaan, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dan sistematika penulisan.

Bab II Gambaran Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan, memuat hasil informasi tentang peran (tugas dan fungsi) SKPD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Dinas Ketenagakerjaan yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode

sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

Bab III Isu – Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi, Mengemukakan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan, Telaahan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan renstra K/L dan renstra, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis dan penentuan isu-isu strategis.

Bab IV Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategis dan Kebijakan, pada bab ini menjelaskan visi dan misi dinas sosial, tujuan dan sasaran jangka menengah dinas ketenagakerjaan serta strategis dan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

Bab V Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif, Menjelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja dan kelompok sasaran serta pendanaan pagu indikatif Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan selama lima tahun kedepan.

Bab VI Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD, pada bab ini mengemukakan indikator kinerja dinas ketenagakerjaan yang akan dicapai selama lima tahun mendatang untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD 2016-2021 Kota Tangerang Selatan.

Bab VII Penutup, Mengemukakan Ringkasan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

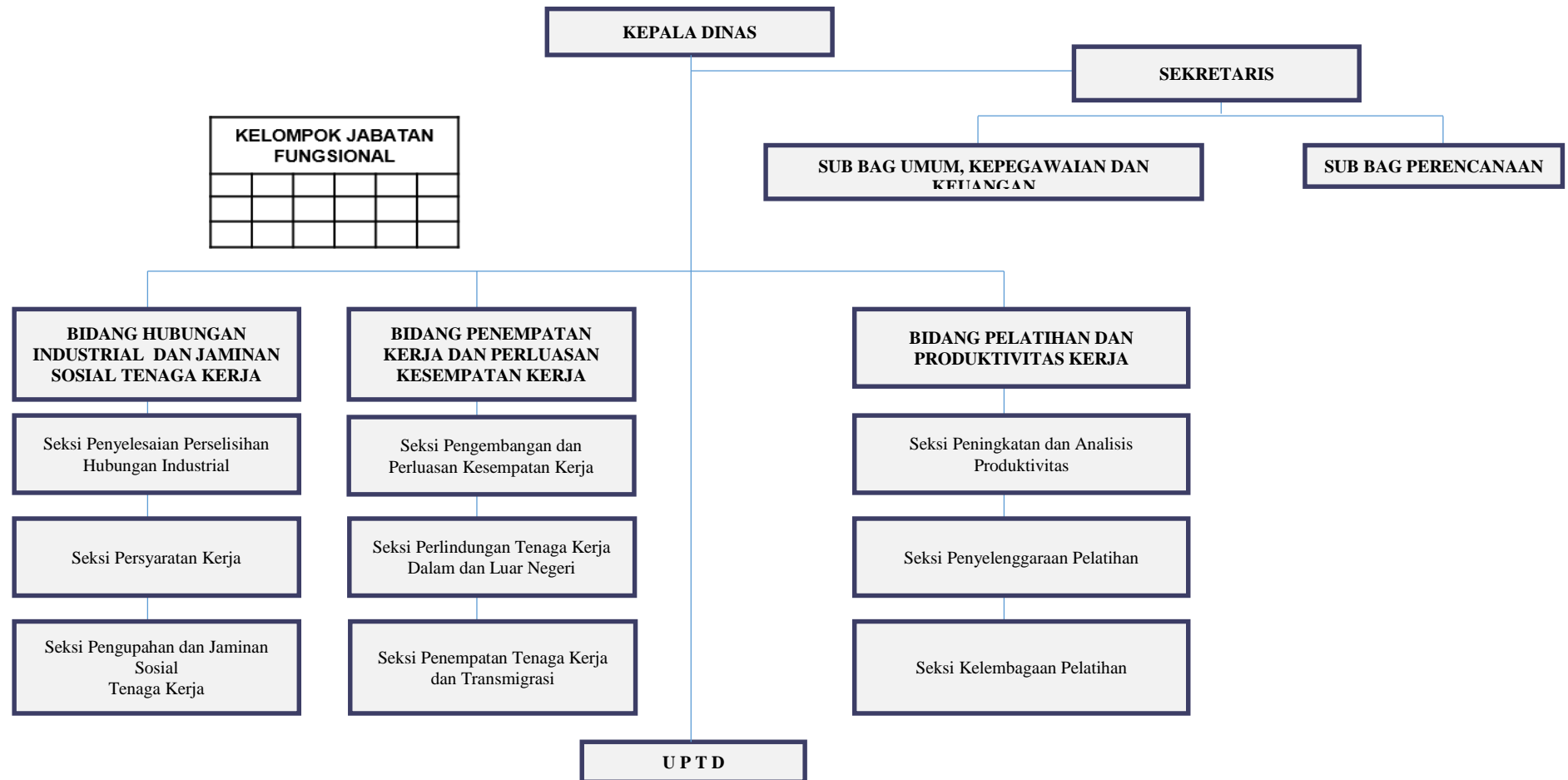
BAB II

GAMBARAN PELAYANAN SKPD

2.1. ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI DINAS KETENAGAKERJAAN

Berdasarkan Peraturan Daerah nomor 5 tahun 2015 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Tangerang Selatan, Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tangerang selatan, struktur organisasi dan tata kerja Dinas Ketenagakerjaan kota tangerang selatan, adalah sebagaimana gambar sebagai berikut:

GAMBAR 2.1
STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA PADA
DINAS KETENAGAKERJAAN



DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANGERANG SELATAN

Tugas dan fungsi dari kepala, sekretaris dan kepala bidang adalah sebagai berikut:

NO	JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
1	Kepala Dinas	Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none">a. Perumusan, penetapan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja;b. Perumusan, Penetapan, Pelaksanaan program dan anggaran Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Kerja;c. Pembinaan, Pengawasan, Pengendalian, Pemantauan pelaksanaantugas bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja dan bidang pelatihan dan Produktivitas Kerja;d. Pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas umum dan kepegawaian, keuangan, serta program evaluasi dan pelaporan;e. Pengkoordinasian pelaksanaan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja dan bidang pelatihan dan Produktivitas Kerja;

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

NO	JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
			<ul style="list-style-type: none"> f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi lingkup Dinas; g. Penyelenggaraan pelatihan berdasarkan unit kompetensi; h. Penyelenggaraan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta; i. Penyelenggaraan perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja; j. Penyelenggaraan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; k. Penyelenggaraan pengukuran produktivitas tingkat Daerah; l. Penyelenggaraan pelayanan antar kerja di Daerah; m. Penyelenggaraan penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah; n. Penyelenggaraan pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah; o. Penyelenggaraan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah; p. Penyelenggaraan penerbitan perpanjangan Izin/rekomendasi Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah; q. Penyelenggaraan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah. r. Penyelenggaraan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah;

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

NO	JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
			<ul style="list-style-type: none">s. Penyelenggaraan fasilitasi penempatan transmigran;t. Melaksanakan tugas lain yang di berikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2	Sekretaris Dinas	Membantu kepala dinas dalam memberikan pelayanan administrasi dan teknis yang meliputi umum kepegawaian dan keuangan serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan.	<ul style="list-style-type: none">a. Pengkoordinasi perumusan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis lingkup dinas;b. Pengkoordinasian pelaksanaan perencanaan dan penganggaran lingkup dinas;c. Pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup dinas;d. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan;e. Perumusan dan pelaksanaan program dan anggaran lingkup Sekretariat dinas;f. Pembinaan, Pengawasan, Pengendalian, Pemantauan pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis, perencanaan dan penganggaran, evaluasi dan pelaporan, serta administrasi umum, kepegawaian dan keuangan lingkup dinas;g. Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;h. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi;i. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi/lembaga lainnya;j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

NO	JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
3.	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Membantu Kepala Dinas dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Persyaratan Kerja serta Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	<p>a. Pengkoordinasian perumusan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis lingkup Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;</p> <p>b. Pengkoordinasian pelaksanaan perencanaan dan penganggaran lingkup Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;</p> <p>c. Pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;</p> <p>d. Pengkoordinasian penyelesaian perselisihan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;</p> <p>e. Perumusan dan pelaksanaan program dan anggaran lingkup bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;</p> <p>f. Pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;</p> <p>g. Pengkoordinasian penyelenggaraan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah.</p> <p>h. Pengkoordinasian penyelenggaraan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial,</p>

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

NO	JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
			<p>mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah;</p> <p>i. Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas penyelesaian perselisihan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;</p> <p>j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.</p>
4.	Kepala Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Membantu Kepala Dinas dibidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja yang meliputi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja serta Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	<p>a. Pengkoordinasian perumusan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis lingkup bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;</p> <p>b. Pengkoordinasian pelaksanaan perencanaan dan penganggaran lingkup bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;</p> <p>c. Pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;</p> <p>d. Pengkoordinasian pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja serta penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;</p> <p>e. Perumusan dan pelaksanaan program dan anggaran lingkup bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;</p> <p>f. Pembinaan, Pengawasan, Pengendalian, Pemantauan Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja,</p>

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

NO	JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
			<p>Perlindungan Tenaga Kerja serta Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;</p> <p>g. Pengkoordinasian penyelenggaraan penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah;</p> <p>h. Pengkoordinasian penyelenggaraan pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah;</p> <p>i. Pengkoordinasian penyelenggaraan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah;</p> <p>j. Pengkoordinasian penyelenggaraan penerbitan perpanjangan Izin/rekomendasi Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah;</p> <p>k. Pengkoordinasian penyelenggaraan fasilitasi penempatan transmigran;</p> <p>l. Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja serta penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;</p> <p>m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.</p>
5.	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja	Membantu Kepala Dinas dibidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja yang meliputi Peningkatan dan Analisis Produktivitas,	a. Pengkoordinasian perumusan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis lingkup bidang pelatihan dan Produktivitas Kerja;

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

NO	JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
		Penyelenggaraan Pelatihan serta Kelembagaan Pelatihan.	<ul style="list-style-type: none"> b. Pengkoordinasian pelaksanaan perencanaan dan penganggaran lingkup bidang pelatihan dan Produktivitas Kerja; c. Pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup bidang pelatihan dan Produktivitas Kerja; d. Pengkoordinasian peningkatan dan analisis produktivitas, penyelenggaraan pelatihan serta kelembagaan pelatihan; e. Perumusan dan pelaksanaan program dan anggaran lingkup bidang pelatihan dan Produktivitas Kerja; f. Pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan peningkatan dan analisis produktivitas, penyelenggaraan pelatihan serta kelembagaan pelatihan; g. Pengkoordinasian penyelenggaraan pelatihan berdasarkan unit kompetensi; h. Pengkoordinasian penyelenggaraan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta; i. Pengkoordinasian penyelenggaraan perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja; j. Pengkoordinasian penyelenggaraan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; k. Pengkoordinasian penyelenggaraan pengukuran produktivitas tingkat Daerah; l. Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas peningkatan dan analisis produktivitas, penyelenggaraan pelatihan serta kelembagaan pelatihan;

NO	JABATAN	TUGAS POKOK	FUNGSI
			m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2.2. SUMBER DAYA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANGERANG SELATAN

Tingkat keberhasilan sebuah lembaga dalam pencapaian kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi kelembagaan serta tujuan yang ingin dihasilkan secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penunjang yaitu:

- Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki integrasi diri yang baik;
- Dukungan sarana prasarana penunjang kinerja yang andal;
- Dukungan anggaran yang proporsional dan berbasis kinerja;
- Serta sistem dan mekanisme internal yang baik.

Berdasarkan hal tersebut, pembahasan tentang kinerja pelayanan kelembagaan pada Dinas Sosial, dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dapat dilihat dari kondisi yang ada sebagai mana berikut:

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan seluruhnya berjumlah 68 orang terdiri dari :

- Pegawai Negeri Sipil : 19 orang
- Calon Pegawai Negeri Sipil : - orang
- Tenaga Honorer : 49 orang

Dilihat dari jenjang pendidikan formal Pegawai Negeri Sipil yaitu :

- Sarjana S2 : 14 orang
- Sarjana S1 : 4 orang
- Diploma 3 : - orang
- SLTA dan Sederajat : 1 orang

- e. SLTP : - orang
- f. SD : - orang

jenjang pendidikan formal Tenaga Honorer yaitu :

- a. Sarjana S2 : - orang
- b. Sarjana S1 : 34 orang
- c. Diploma 3 : 2 orang
- d. SLTA dan Sederajat : 13 orang
- e. SLTP : - orang
- f. SD : - orang

Dilihat dari golongan, yaitu :

- a. Golongan IV : 5 orang
- b. Golongan III : 13 orang
- c. Golongan II : 1 orang
- d. Golongan I : - orang

Dari sisi ketersediaan sumber daya manusia, kondisi SDM yang ada saat ini di Dinas Ketenagakerjaan masih sangat terbatas bila dibandingkan dengan tingkat beban kerja kelembagaan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan tugas pembangunan di urusan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut belum ditambah dengan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini mayoritas diantaranya masih membutuhkan pengembangan dan pembinaan kapasitas dalam rangka menunjang kinerja kelembagaan.

Agenda pengembangan dan pembinaan kapasitas sumber daya aparatur di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan di arahkan pada:

- a. Pendidikan dan pelatihan teknis yang terkait dan Urusan ketenagakerjaan;
- b. Peningkatan etos kerja dan disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai ketentuan yang berlaku.

Pengembangan kapasitas sumber daya aparatur terkait urusan ketenagakerjaan diarahkan pada upaya peningkatan keahlian dan kemampuan manajerial dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan dan transmigrasi

Selanjutnya, terkait peningkatan etos kerja dan disiplin aparatur diarahkan pada pengembangan sistem, mekanisme dan prosedur yang terstandarisasi termasuk pengembangan motivasi pegawai.

2.2.2 Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana merupakan komponen penting dalam menunjang pencapaian kinerja organisasi agar lebih efektif, efisien dan terarah.

Permasalahan daya dukung sarana prasarana kelembagaan merupakan isu sentral yang dominan terdapat di seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dikarenakan masih terbatasnya kemampuan penganggaran daerah dalam memenuhi kebutuhan sarana prasarana.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan saat ini menempati gedung kantor di Jl. Melati Raya – Villa Melati Mas Blok.O1/03 A Rt. 025 Rw. 01 Kel. Jelupang Kec. Serpong Utara Kota Tangerang Selatan, dengan status gedung kantor masih sewa atau kontrak.

Adapun sarana prasarana perlengkapan kerja yang dimiliki oleh Ketenagakerjaan adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Data Inventaris Barang

No. Urut	Nama/Jenis Barang	Tahun Perolehan																		Total	
		2010		Sumber Dana	2011		Sumber Dana	2012		Sumber Dana	2013		Sumber Dana	2014		Sumber Dana	2015		Sumber Dana		
		Sat	Jml		Sat	Jml		Sat	Jml		Sat	Jml		Sat	Jml		Sat	Jml		Sat	Jml
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	Mesin Penghancur kertas	Unit	1																		
2	Lemari	Unit	6		Unit	4					Unit	4									
3	Filling Kabinet	Unit	6					Unit	2					buah	4						
4	PC	Unit	3																		
5	Notebook/Laptop/PC	Unit	11		Unit	10		Unit	4		Unit	3		Unit	4						
6	UPS/Stabilizer	Unit	8																		
7	Proyektor	Unit	1			2			1												
8	Meja Kerja	Unit	2		Unit	11		Unit	32					Unit	5						
9	Printer	Unit	6																		
10	Kursi Kerja	Unit	1		Unit	11		Unit	31		Unit	16		unit	6						
11	Modem	Unit	3																		
12	Printer	Unit	2		Unit	1								Unit	7						

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

13	AC Split				Unit	7		Unit	2					Unit	3						
14	Televisi warna				Unit	1		Unit	1		Unit	1		Unit	1						
15	Handy Talkie				Unit	6		Unit	10												
16	Dispenser				Unit	4															
17	Kulkas				Unit	1					Unit	1									
18	Tape Recorder				Unit	1															
19	Kendaraan roda 2				Unit	6								Unit	8						
20	Kendaraan roda 4				Unit	3								Unit	3						
21	Sofa Tamu				Unit	1															
22	Kamera				Unit	2		Unit	3												
23	Handycam DRC-DVD				Unit	1															
24	Perahu Karet				Unit	1															
25	Mesin Absensi Face Id							Unit	1												
26	Sound System							Unit	1												
27	Papan Informasi DEPEKO							Unit	1												
28	Perahu Karet							Unit	1												
29	Hardisk Eksternal							Unit	3												

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

30	Papan Billboard (15 buah)							Unit	15												
31	- Selimut									Unit	15										
32	- Sprei No. 2									Unit	2										
33	- Sprei No. 4									Unit	11										
34	- Kasur busa No. 2									Unit	5										
35	- Kasur busa No. 4									Unit	6										
36	- Bantal									Unit	15										
37	- Handuk									Unit	15										
38	- Sarung Bantal									Unit	15										
39	- Kipas angin									Unit	1										
40	- Setrika									Unit	1										
41	- Rak sepatu									Unit	2										
42	- kaca cermin									Unit	2										
43	- Tabung gas 3 Kg LPG									Unit	1										
44	- Kompor gas									Unit	1										
45	- Dispenser									Unit	1										
46	- Galon air									Unit	1										
47	- Rak piring									Unit	1										
48	- Jemuran pakaian										1										
49	- Piring									Unit	5										
50	- Gelas									Unit	5										
51	- sendok									Unit	5										
52	- Mangkok									Unit	5										

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

53	- Panci									Unit	2									
54	- Magic com									Unit	1									
55	- Cobek									Unit	1									
56	- Tempat bumbu									Unit	1									
57	- sangku nasi									Unit	1									
58	- teko bebek									Unit	1									
59	- sendok sayur									Unit	1									
60	- centong nasi									Unit	1									
61	- baskom									Unit	2									
62	- langseng 40 cm									Unit	2									
63	- Wajan									Unit	2									
64	- sodet									Unit	2									
65	- serokan									Unit	2									
66	- Jam dinding									Unit	2									
67	- Merk Wireless USB Modem 7,2 mbps									Unit	4									
68	pengadaan Tanaman									Paket	1									
69	- Merk Battery Presario CQ- 40/Lenovo G450									Unit	2									
70	- Merk LCD Laptop Compaq Presario CQ40									Unit	1									
71	Aset tetap renovasi (Canopy)												m2	50						
72	Pengadaan rak buku/TV/Kembang												buah	2						

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016 - 2021

73	Pengadaan Kamera Pengawas/ CCTV													Paket	1						
74	Perbaikan instalasi telepon/ internet kantor dinsosnakertrans													Unit	2						
75	- Tower 2 stage													Unit	1						

2.2.3 Sumber Daya Anggaran

Dalam melaksanakan program dan kegiatan yang terkait dengan pelayanan dan urusan ketenagakerjaan, alokasi anggaran periode tahun 2011 sampai dengan 2016, dimana pada saat itu Dalam melaksanakan program dan kegiatan yang terkait dengan pelayanan dan urusan sosial, alokasi anggaran periode tahun 2011 sampai dengan 2016, dimana pada saat itu Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan masih bergabung dengan Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, alokasi anggaran yang bersumber dari APBD Kota Tangerang Selatan adalah pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Sumber Daya Anggaran

No.	URAIAN	2011 (RP. 000)		2012 (RP. 000)		2013 (RP. 000)		2014 (RP. 000)		2015 (RP. 000)		2016 (RP. 000)	
		PAGU	REALISASI	PAGU	REALISASI	PAGU	REALISASI	PAGU	REALISASI	PAGU	REALISASI	PAGU	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
I	Program non urusan setiap skpd	3,422,420	3,098,758	3,075,172	2,926,943	4,015,875	3,493,902	4,998,413	4,770,816	4,932,161	4,707,030	5,949,016	4,370,518.00
II	Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja			465,000	457,307	850,000	827,929	425,000	383,367	700,000	681,380	475,000	471,125
III	Program peningkatan kesempatan kerja	395,000	336,310	2,330,000	2,280,432	2,164,470	2,138,514	591,500	587,673	2,500,000	2,475,628	1,579,000	786,990.00
IV	Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	873,990	785,257	1,297,375	1,210,238	1,162,693	1,097,636	1,730,800	1,649,521	2,210,000	1,988,643	2,360,684	1,221,872
V	Program transmigrasi lokal	50,000	42,200	225,000	201,179								
VI	Program transmigrasi regional	175,000	99,645	80,000	69,600	100,000	96,354	398,227	378,509	112,750	103,935	200,000	83,786
	JUMLAH	4,916,410	4,362,170	7,472,547	7,145,699	8,293,038	7,654,336	8,143,940	7,769,886	10,454,911	9,956,616	4,620,633	2,568,144

Untuk tahun anggaran 2017 alokasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan yang telah terpisah dari Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi adalah sebagai berikut:

NO	URAIAN	PAGU (Rp.)
1	Program Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur	126,750,000.00
2	Program Pelayanan Administrasi dan Sarana Prasarana Perkantoran	3,905,486,000.00
	Program Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	90,400,000.00
3	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	291,600,000.00
4	Program Pengembangan Data dan Informasi	549,600,000.00
5	Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Berusaha	1,777,250,000.00
6	Program Pengembangan Produktifitas dan Tenaga Kerja	2,100,430,000.00
7	Program Kerjasama Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	1,282,322,000.00
JUMLAH		10,123,838,000.00

2.3 KINERJA PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANGERANG SELATAN

Kondisi pelayanan urusan ketenagakerjaan pada periode tahun 2011-2016 yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan, secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

Pelayanan dan kinerja di urusan ketenagakerjaan sampai saat ini terkonsentrasi pada upaya peningkatan penempatan ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan transmigrasi.

➤ **Penempatan Ketenagakerjaan**

Pelayanan dan kinerja Penempatan Ketenagakerjaan dikonsentrasikan pada upaya pengembangan informasi kerja melalui kerjasama dengan pelaku usaha (sektor swasta) baik dalam maupun luar negeri yang dapat menyerap tingkat pengembangan angkatan kerja yang cenderung meningkat pada setiap tahunnya. Disamping itu, dalam rangka mensikapi rendahnya tingkat penyerapan Ketenagakerjaan oleh sektor swasta bila dibandingkan dengan tingkat pertumbuhan angkatan kerja.

➤ **Pengawasan Ketenagakerjaan**

Kondisi pelayanan kinerja Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sampai saat ini pada bidang ketenagakerjaan dengan pelayanan pengawasan terhadap ketenagakerjaan terkonsentrasi pada upaya penanganan ketenagakerjaan pada sektor swasta (perusahaan dan industri) yang pertumbuhannya cenderung meningkat dari tahun ke tahun.

Pengawasan ketenagakerjaan meliputi aspek pendataan perusahaan, perijinan perusahaan, Ketenagakerjaan asing, penanganan kasus ketenagakerjaan di perusahaan dan pengawasan K3.

➤ **Hubungan Industrial**

Kondisi kinerja bidang ketenagakerjaan pada hubungan industrial terkonsentrasi pada penanganan kasus-kasus hubungan industrial yang terkait konflik hubungan industri dan Ketenagakerjaan.

➤ **Transmigrasi**

Kondisi pelayanan kinerja Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sampai saat ini pada bidang ketenagakerjaan terkait dengan Transmigrasi terkonsentrasi pada upaya kerja sama lintas daerah dalam perencanaan, penempatan dan pengiriman transmigran dari Kota Tangerang Selatan ke daerah tujuan transmigrasi.

Maka pelayanan Dinas Ketenagakerjaan pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi dikonsentrasikan hingga saat ini pada upaya penerapan program yang cukup efektif dalam menekan laju pertumbuhan angka pengangguran daerah.

Kinerja bidang tenaga kerja dan transmigrasi tahun 2011-2016 yang pada saat itu dilaksanakan oleh Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan dengan capaian kinerja sebagai berikut :

a. Kinerja Tahun 2011

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	Target dan Capaian Tahun 2011		
			Target	Capaian	Sisa Target
1	2	3	5	6	7
1	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	60.05%	60.05%	0
			587,163 Org/969,584 Org	587,163 Org/969,584 Org	0
2	Peningkatan Kesempatan Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	10%	10%	0
			502	502	0
3	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenegekerjaan	Angka penyelesaian sengketa pengusaha - pekerja pertahun	100%	100%	0
			100%	100%	0
4	Program Transmigrasi Regional	% transmigrasi Swakarsa	15%	20%	-5%
			7 KK	10 KK	3 KK

b. Kinerja Tahun 2012

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	Target dan Capaian Tahun 2012		
			Target	Capaian	Sisa Target
1	2	3	5	6	7
1	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	72.50%	64.90%	7.6%
			843,589 Org/1,163,500Org	638,659 Org/984,101 Org	7.6%
2	Peningkatan Kesempatan Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	15%	15%	0
			753	753	0
3	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenegekerjaan	Angka penyelesaian sengketa pengusaha - pekerja pertahun	100%	100%	0
			100%	100%	0
4	Program Transmigrasi Regional	% transmigrasi Swakarsa	15%	5%	10%
			8 KK	2 KK	6 KK

c. Kinerja Tahun 2013

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	Target dan Capaian Tahun 2013		
			Target	Capaian	Sisa Target
1	2	3	5	6	7
1	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	72.50%	60.73%	11.77%
			843,589 Org/1,163,500Org	650,259 Org/969,584 Org	11.77%
2	Peningkatan Kesempatan Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	15%	15%	0
			753	753	0
3	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenegekerjaan	Angka penyelesaian sengketa pengusaha - pekerja pertahun	100%	100%	0
			100%	100%	0
4	Program Transmigrasi Regional	% transmigrasi Swakarsa	15%	0%	15%
			8 KK	0 KK	0

d. Kinerja Tahun 2014

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	Target dan Capaian Tahun 2014		
			Target	Capaian	Sisa Target
1	2	3	5	6	7
1	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	72.50%	63.04%	9.46%
			843,589 Org/1,163,500Org	705,321 Org/1,118,827 Org	9.46%
2	Peningkatan Kesempatan Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	20%	20%	0
			1004	1004	0
3	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenegekerjaan	Angka penyelesaian sengketa pengusaha - pekerja pertahun	100%	100%	0
			100%	100%	0
4	Program Transmigrasi Regional	% transmigrasi Swakarsa	15%	8%	7%
			8 KK	4 KK	4KK

e. Kinerja Tahun 2015

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	Target dan Capaian Tahun 2015		
			Target	Capaian	Sisa Target
1	2	3	5	6	7
1	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	72.50%	59.12%	9.46%
			843,589 Org/1,163,500Org	643,694 Org/1,160,021Org	9.46%
2	Peningkatan Kesempatan Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	20%	20%	0
			1004	1004	0
3	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenegekerjaan	Angka penyelesaian sengketa pengusaha - pekerja pertahun	100%	100%	0
			100%	100%	0
4	Program Transmigrasi Regional	% transmigrasi Swakarsa	20%	0%	20%
			10 KK	0 KK	10 KK

f. Kinerja Tahun 2016

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	Target dan Capaian Tahun 2016		
			Target	*Capaian	*Sisa Target
1	2	3	5	6	7
1	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	72.50%	62.83%	9.67%
			843,589 Org/1,163,500Org	801,754 Org/1,276,023Org	9.67%
2	Peningkatan Kesempatan Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	20%	20%	0
			1004	1004	0
3	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenegekerjaan	Angka penyelesaian sengketa pengusaha - pekerja pertahun	100%	100%	0
			100%	100%	0
4	Program Transmigrasi Regional	% transmigrasi Swakarsa	20%	0%	20%
			10 KK	0 KK	10 KK

Keterangan : * Asumsi pertumbuhan penduduk usia kerja meningkat 1%, maka perkiraan jumlah angkatan kerja bertambah 1 %.

Pencapaian Kinerja bidang tenaga kerja dan Transmigrasi khususnya kinerja urusan sosial pada periode 2011-2016 secara keseluruhan adalah baik atau penilaian skala ordinal mempunyai nilai 70-80.

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANGERANG SELATAN

Kota Tangerang Selatan merupakan bagian dari Provinsi Banten, daerah pemekaran dari Kabupaten Tangerang berdasarkan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan di Provinsi Banten.

Kota Tangerang Selatan terletak di bagian timur Provinsi Banten, yaitu pada titik koordinat 106°38'-106°47' Bujur Timur dan 06°13'30"-06°22'30" Lintang Selatan, memiliki Luas sebesar 147,19 Km² dan mempunyai 7 (tujuh) kecamatan

yang terdiri atas 54 (lima puluh empat) kelurahan (berdasarkan Perda Kota Tangerang Selatan Nomor 10 Tahun 2012).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik penduduk tahun 2014, Secara Geografis Kota Tangerang Selatan memiliki Luas Wilayah 147,19 Km² dengan pembagian Wilayah yang terdiri atas 7 Kecamatan dengan 54 Kelurahan, yang memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : DKI Jakarta dan Kota Tangerang
- b. Sebelah Selatan : Kabupaten Bogor dan Kota Depok
- c. Sebelah Timur : DKI Jakarta dan Kota Depok
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Tangerang

Jumlah penduduk tahun 2015 sebesar: 1.543.209 Jiwa, dengan tingkat kepadatan penduduk : 10.484 Orang/Km².

Tabel 2.3
Kepadatan dan Laju Pertumbuhan Penduduk Kota Tangerang Selatan
Menurut Kecamatan Tahun 2015

No	Kecamatan	Luas (Km ²)	Jumlah Penduduk	Kepadatan (Jiwa/Km ²)	Laju Pertumbuhan Penduduk
1	Setu	14,80	80.811	5.460	4,06
2	Serpong	24,04	170.731	7.102	4,47
3	Pamulang	26,82	332.984	12.416	3,07
4	Ciputat	18,38	225.974	12.295	3,29
5	Ciputat Timur	15,43	202.386	13.116	2,51
6	Pondok Aren	29,88	366.568	12.268	3,88
7	Serpong Utara	17,84	163.755	9.179	5,30
Tangerang Selatan		147,19	1.543.209	10.484	3,64

Sumber: Kota Tangerang Selatan dalam Angka, Tahun 2016

Berdasarkan data pada table diatas, kepadatan tertinggi terdapat di Kecamatan Ciputat Timur, yaitu 13.116 jiwa/km² sedangkan kepadatan terendah di Kecamatan Setu, yaitu 5.460 jiwa/km².

Sebagai daerah otonom baru, Kota Tangerang Selatan memiliki tanggung jawab mengelola semua potensi dan sumber daya daerah demi tercapainya cita-cita pembangunan yaitu kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, Pembangunan di bidang ketenagakerjaan dengan konsentrasi pada upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat menjadi salah satu fokus utama yang tertuang dalam dokumen Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah daerah (RPJMD) Kota Tangerang selatan 2016-2021.

Secara umum gambaran kinerja bidang ketenagakerjaan tahun 2011-2016 sebagai berikut:

a. Pertumbuhan Angkatan Kerja

Kondisi pertumbuhan angkatan kerja baru, berbanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap angkatan kerja, terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2.4

Kinerja Dinas Ketenagakerjaan: Penempatan Ketenagakerjaan

No.	Uraian	2015
1.	Jumlah Angkatan Kerja	1.454 Orang
2.	Yang Terserap lapangan kerja	1.257 Orang
3	Yang Terserap Program Padat Karya	-
4.	Yang Terserap Program Transmigrasi	-

Sumber data: Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan, Tahun 2015.

Data jumlah angkatan kerja yang bersumber Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi berjumlah 1.454 orang dengan jumlah yang terserap pada lapangan kerja sebanyak 1.257 orang.

Berdasarkan data BPS perbandingan jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja, terdapat pada table berikut:

Tabel 2.5

Jumlah Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja

Karakteristik	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Penduduk Usia Kerja	984.101	1.070.776	1.118.827	1.160.021
2. Angkatan Kerja	638.659	650.259	705.321	685.752
a. Bekerja	587.131	620.657	656.498	643.694
b. Pengangguran	51.528	29.602	48.823	42.058
3. Bukan Angkatan Kerja :	345.442	420.517	413.506	474.269
4. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	64,90	60,73	63,04	59,12
5. Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	8,07	4,56	6,92	6,13
6. Tingkat Kesempatan Kerja (%)	91,93	95,44	93,08	93,87

Sumber data: BPS Kota Tangerang Selatan Tahun 2015

Jumlah angkatan kerja tahun 2015 sebesar 685.752 jiwa dari populasi penduduk usia 15 tahun ke atas, dimana serapan atas angkatan kerja tersebut berjumlah 643.694 jiwa. Berdasarkan hal itu pengangguran di Kota Tangerang Selatan mencapai 42.058 jiwa.

Untuk struktur ekonomi daerah terkonsentrasi pada sektor Perdagangan dan Jasa yang merupakan penggerak utama perekonomian Kota Tangerang Selatan, dimana secara keseluruhan, kontribusi kedua kegiatan tersebut sebesar $\pm 92\%$ terhadap PDRB. Dengan jumlah perusahaan jasa dan niaga serta perbankan yang hampir mendominasi jenis perusahaan yang beroperasi di wilayah Kota Tangerang Selatan sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 2.6

Komposisi Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha
Tahun 2014

Sektor/Lapangan Usaha	Jumlah Penduduk		
	2012	2013	2014
(1)	(2)	(3)	(4)
1. Pertanian	1.795	2.467	3.136
2. Industri Pengolahan	48.939	47.083	47.002
3. Perdagangan, Hotel, Restoran	164.454	184.287	181.093
4. Jasa – jasa	197.353	185.410	202.956
5. Lainnya	174.580	201.410	222.311
Jumlah	587.131	620.657	656.498

Sumber data: BPS Kota Tangerang Selatan, tahun 2014

Kondisi penempatan ketenagakerjaan yang terdapat pada Dinas Ketenagakerjaan .

b. Pengawasan bidang ketenagakerjaan

Kondisi pelayanan kinerja kelembagaan sampai saat ini dengan dimensi pelayanan pengawasan terhadap ketenagakerjaan terkonsentrasi pada upaya penanganan ketenagakerjaan pada sektor swasta (perusahaan dan industri) yang pertumbuhannya cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Pengawasan ketenagakerjaan meliputi aspek pendataan perusahaan, perijinan perusahaan, Ketenagakerjaan asing, penanganan kasus ketenagakerjaan di perusahaan dan pengawasan K3.

Secara rinci kondisi kinerja bidang ketenagakerjaan pada konsentrasi pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.7

Data Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Per-Kecamatan

NO. URUT	NAMA KECAMATAN	JUMLAH PERUSAHAAN	TENAGA KERJA INDONESIA		TENAGA KERJA ASING		JML
			L	P	L	P	
1	2	5	6	7	8	9	10
1	SERPONG	700	21635	8972	217	89	30.913
2	SERPONG UTARA	629	21836	20680	147	14	42.677
3	SETU	319	7361	2052	110	12	9.535
4	PAMULANG	210	5476	3472	22	8	8.978
5	CIPUTAT	315	6700	4008	101	56	10.865
6	CIPUTAT TIMUR	329	2381	1404	19	3	3.807
7	PONDOK AREN	462	1560	652	120	1	2.333
JUMLAH		2.964	66.949	41.240	736	183	109.108

Sumber data: Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan, tahun 2014.

Pada tabel Data Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja Per-Kecamatan, jumlah tertinggi berada pada kecamatan serpong utara dengan jumlah 42.667, sedangkan tingkat terendah berada pada kecamatan pondok aren dengan jumlah 2.333.

c. Hubungan industrial

Kondisi pada dimensi hubungan industrial terkonsentrasi pada penanganan kasus-kasus hubungan industrial yang terkait konflik hubungan industri dan Ketenagakerjaan.

Secara rinci kondisi pencapaian kinerja saat ini terkait dimensi hubungan industrial sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.8
Kasus-Kasus Hubungan Industrial

No.	Uraian	2016
1.	Jumlah Kasus Hubungan Industrial Terkait PHK	25
2.	Jumlah Tenaga Kerja Yang Terlibat	63
3.	Jumlah Kasus PHI Yang Terjadi	-
4.	Jumlah Tenaga Kerja Yang Terlibat	-

Sumber data: Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan, tahun 2016

Data Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang terdapat Kasus, Pemogokan dan Unjuk Rasa sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.9
MONITORING PEMOGOKAN/UNJUK RASA

NO	TAHUN	PEKERJA/BURUH YANG TERLIBAT (ORANG)		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	2014	230	70	300
2	2015	823	10	833
3	2016 (s/d Agustus)	450	50	600

Sumber data: Dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan, tahun 2016

Jumlah pemogokan atau pengunjuk rasa di Kota Tangerang selatan meningkat dengan kasus meminta UMR agar di tingkatkan, pada tahun 2016 sampai dengan agustus sebanyak 600 orang yang terdiri dari 450 orang laki-laki dan 50 orng perempuan.

Pelayanan dan kinerja kelembagaan di bidang ketenagakerjaan dan Transmigasi sampai saat ini terkonsentrasi pada upaya peningkatan penempatan Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan, Hubungan Industrial dan Transmigrasi, sebagai berikut:

d. Transmigrasi

Kondisi pelayanan kinerja kelembagaan sampai saat ini terkait dengan dimensi Transmigrasi terkonsentrasi pada upaya kerja sama lintas daerah dalam perencanaan, penempatan dan pengiriman transmigran dari Kota Tangerang Selatan ke daerah tujuan transmigrasi.

Secara rinci kondisi pelayanan saat ini terkait transmigrasi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.10

Kondisi Pelayanan Transmigrasi

No.	Uraian	Daerah Tujuan	2010	2011	2012	2014	2015	2016
1.	Jumlah Transmigran Yang Telah Ditempatkan	Kab. Buwol Sulteng	10 KK					
2.	Jumlah Transmigran Yang Telah Ditempatkan	Kab. Katingan Prov. Kalteng		2 KK				
3.	Jumlah Transmigran Yang Telah Ditempatkan	Kab. Kayong Prov. Kalbar				4 KK		
4.	Jumlah Transmigran Yang Telah Ditempatkan	Kab. Gorontalo Prov. Gorontalo						10 KK

Sumber data: Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan, Tahun 2016.

Kondisi pelayanan dan proyeksi ke depan yang lebih baik sangat dipengaruhi oleh seberapa besar kemampuan kelembagaan dalam melaksanakan tata kelola kelembagaan yang baik, terstruktur, terstandarisasi dan terarah, sehingga tingkat pelayanan kinerja ke depan yang diharapkan dapat dicapai secara rasional.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pembenahan tata kelola kelembagaan Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan (internal) harus menjadi perhatian utama dalam rangka peningkatan pelayanan urusan sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi kepada masyarakat menjadi lebih baik dan optimal selaras dengan cita-cita dan harapan yang diinginkan.

Konsep birokrasi yang profesional dan akuntabel dapat mengarah pada upaya penyelenggaraan Pemerintahan yang efisien dan efektif dalam rangka meningkatkan pelayanan publik. Dengan demikian, pelayanan publik harus didukung oleh birokrasi yang profesional dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya, khususnya dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih (*Good and clean Governance*).

Dalam rangka pengembangan dan peningkatan kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yaitu sebagai berikut:

a. Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Guna meningkatkan pelayanan pelatihan dan produktivitas kerja, dinas ketenagakerjaan mempunyai tantangan berupa peningkatan kualitas pelatihan dan analisis produktivitas kerja dan fasilitas sarana dan prasarana pelayanan pelatihan dan analisis produktivitas kerja.

Berdasarkan tantangan diatas, dinas ketenagakerjaan memiliki peluang guna pengembangan pelatihan dan produktivitas kerja dengan lembaga-lembaga pelatihan dan perusahaan yang terdapat di Kota Tangerang Selatan.

b. Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Guna meningkatkan pelayanan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja, dinas ketenagakerjaan mempunyai tantangan berupa peningkatan kualitas informasi dan fasilitas sarana dan prasarana penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan tantangan diatas, dinas ketenagakerjaan memiliki peluang guna pengembangan penempatan dan perluasan kesempatan kerja dengan lembaga-lembaga penyalur kerja dan perusahaan yang terdapat di Kota Tangerang Selatan.

c. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Guna meningkatkan pelayanan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, dinas ketenagakerjaan mempunyai tantangan berupa pertumbuhan jumlah perusahaan dan tenagakerja, peningkatan kualitas hubungan industrial.

Berdasarkan tantangan diatas, dinas ketenagakerjaan memiliki peluang guna pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial dengan lembaga-lembaga penyalur kerja dan perusahaan yang terdapat di Kota Tangerang Selatan.

BAB III
ISU STRATEGIS
DINAS KETENAGAKERJAAN

3.1. IDENTIFIKASI MASALAH BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA TANGERANG SELATAN

Permasalahan pengangguran dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan persoalan yang sangat **kompleks** dan **dinamis**. Kompleksitas persoalan pengangguran dan PHK merupakan permasalahan dinas ketenagakerjaan menyelesaikan secara optimalisasi integrasi dan sinergitas lintas sektoral dan lintas pemangku kepentingan dalam pengembangan perencanaan dan pengendalian kebijakan, strategi dan program tenaga kerja agar lebih menyentuh akar permasalahan yang mendasar.

Sementara sisi dinamis dari persoalan ketenagakerjaan memiliki kecenderungan untuk meningkat, dengan faktor penyebab yang beragam dari tahun ke tahun sehingga memerlukan penanganan yang komprehensif, tidak hanya penanganan masalahnya semata namun juga penanganan yang bersifat antisipatif atas potensi permasalahan ketenagakerjaan yang dapat muncul di kemudian hari.

Pembangunan di urusan ketenagakerjaan dengan konsentrasi pada upaya penurunan pengangguran dan peningkatan hubungan industrial menjadi salah satu fokus utama yang tertuang dalam dokumen Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah daerah (RPJMD) Kota Tangerang selatan 2016-2021.

Secara umum permasalahan pembangunan terkait persoalan penurunan pengangguran sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan di Kota Tangerang Selatan adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan kualitas pelatihan dan produktivitas kerja

Kondisi potensi jumlah pengangguran dewasa ini yang terus meningkat harus sebanding dalam penanganan pengangguran melalui program-program

pembangunan Pemerintah Kota Tangerang Selatan, dalam menangani pengangguran, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai peran dalam meningkatkan kualitas keterampilan dan keahlian bagi masyarakat Kota Tangerang Selatan sesuai yang dibutuhkan oleh para perusahaan dan dunia kerja.

Upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan guna meningkatkan kualitas masyarakat Kota Tangerang Selatan, antarlain dengan memberikan pelatihan keterampilan dan keahlian sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b. Ketimpangan antara pertumbuhan angkatan kerja baru dengan ketersediaan lapangan pekerjaan.

Pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang memiliki kecenderungan meningkat pada setiap tahunnya secara faktual sering berhadapan dengan kenyataan tidak sebanding dengan penyerapan pasar kerja di berbagai sektor lapangan kerja. Hal tersebut tentu saja berdampak pada meningkatnya angka pengangguran daerah setiap tahun. Kondisi itu belum ditambah dengan banyaknya sektor-sektor kepadatan tenaga kerja atau perusahaan yang dikarena suatu sebab, secara terpaksa mengurangi jumlah tenaga kerja yang berujung pada banyaknya tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dimana peran serta pemerintah berupaya menangani pengangguran membutuhkan pengembangan informasi lowongan pekerjaan dalam konteks sinergis antara pemerintah, perusahaan, dunia usaha dan termasuk pemangku kepentingan lainnya termasuk lembaga-lembaga pencari kerja.

c. Hubungan antara perusahaan dan jaminan sosial tenaga kerja dengan Ketenagakerjaan

Hubungan antara perusahaan dengan Ketenagakerjaan berkaitan dengan pengembangan hubungan harmoni antara dua pihak utama dalam hubungan industrial yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja.

Dewasa ini pola harmoni hubungan lintas pihak tersebut sering menimbulkan masalah hubungan industrial yang pelik terutama dalam menjembatani kepentingan masing-masing pihak tersebut. Penanganan pola

hubungan industrial tersebut sampai saat ini masih terfokus pada penyelesaian kasus-kasus hubungan industrial yang terjadi antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja maupun antar serikat pekerja di perusahaan.

Konsentrasi penanganan kasus-kasus hubungan industrial tersebut jelas memiliki nilai urgensi yang tinggi guna tercapainya penyelesaian masalah antar pihak tersebut. Namun konsentrasi penyelesaian kasus seharusnya juga diikuti dengan konsentrasi yang lain yaitu konsentrasi langkah dan rencana tindak yang bersifat preventif (pencegahan) melalui sosialisasi, bimbingan, penyuluhan dan pertemuan tripartit yaitu perusahaan, pekerja dan pemerintah yang lebih intens dan efektif.

3.2. TELAAH ATAS VISI, MISI DAN PROGRAM DAERAH

Sebagai sebuah daerah otonom baru yang mempunyai posisi geostrategis yang baik karena berbatasan dengan Ibu Kota Negara Jakarta, Kota Tangerang Selatan jelas memiliki berbagai permasalahan pembangunan yang secara umum tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan 2016-2021. Adapun permasalahan pembangunan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Daya beli masyarakat makin rendah, ketimpangan pendapatan semakin lebar karena produk dari pertumbuhan ekonomi yang ada kurang dirasakan masyarakat.
2. Jumlah penduduk miskin sebanyak 34.462 RTM berdasarkan data basis terpadu, sumber data TNP2K tahun 2015 dan tingkat pengangguran terbuka sebesar 6,13%, sumber data BPS tahun 2015.

Permasalahan pokok ini menjadi salah satu acuan penting dalam penentuan isu strategis pembangunan serta visi dan misi daerah 5 (lima) tahun mendatang. Berdasarkan kondisi permasalahan pembangunan tersebut di atas, isu strategis pembangunan daerah Kota Tangerang Selatan yang terkait langsung dengan permasalahan ketenagakerjaan adalah *"Kemiskinan dan kesejahteraan sosial"*.

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan isu-isu strategis pembangunan pada 5 tahun mendatang, berbasis pada penggalan aspirasi masyarakat yang telah

dilakukan, maka Visi Pemerintah Kota Tangerang Selatan pada Tahun 2061-2021 adalah :

“Terwujudnya Tangsel Kota Cerdas, Berkualitas dan Berdaya Saing Berbasis Teknologi dan Inovasi”

Kemudian, dalam rangka pencapaian visi daerah yang merupakan perwujudan kehendak masyarakat bagi perbaikan kualitas pembangunan daerah di masa yang akan datang, maka perlu penetapan misi sebagai berikut:

- 1 Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang handal dan berdaya saing;**
- 2 Meningkatkan infrastruktur kota yang fungsional;
- 3 Menciptakan kota layak huni yang berwawasan lingkungan;
- 4 Mengembangkan ekonomi kerakyatan berbasis inovasi dan produk unggulan;
- 5 Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi.

Misi pertama, ditujukan untuk Meningkatkan pembangunan manusia seutuhnya agar daya saingnya meningkat, serta mampu mendukung pencapaian tujuan SDGs menuju kota yang maju dan sejahtera. Prioritas pembangunan diharapkan pada tercapainya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang semakin unggul dan berkarakter, ditopang dengan kualitas pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan yang makin baik serta penghayatan dan pengamalan nilai-nilai luhur budaya dan agama.

Meningkatkan jangkauan layanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas khususnya bagi masyarakat miskin dengan harapan mampu menahan dan menekan tingkat kemiskinan dan pengangguran. Meningkatkan kondisi sosial dan budaya masyarakat yang bermoral, beretika, berbudaya, beretos kerja, berkemampuan, sehat, dan cerdas berbasis pada nilai-nilai luhur bangsa dan agama dalam rangka pencapaian masyarakat yang sejahtera lahir dan batin.

Misi kedua, ditujukan untuk menciptakan Sarana dan prasarana wilayah mantap, transportasi memadai pemanfaatan ruang terkendali, ramah lingkungan dan menjadi sebuah kota yang tertata dan berkelanjutan.

Misi ketiga, ditujukan untuk Meningkatkan kondisi infrastruktur kota yang memadai dan berkelanjutan sehingga dapat menunjang seluruh aktifitas masyarakat Kota Tangerang Selatan dengan aman dan nyaman.

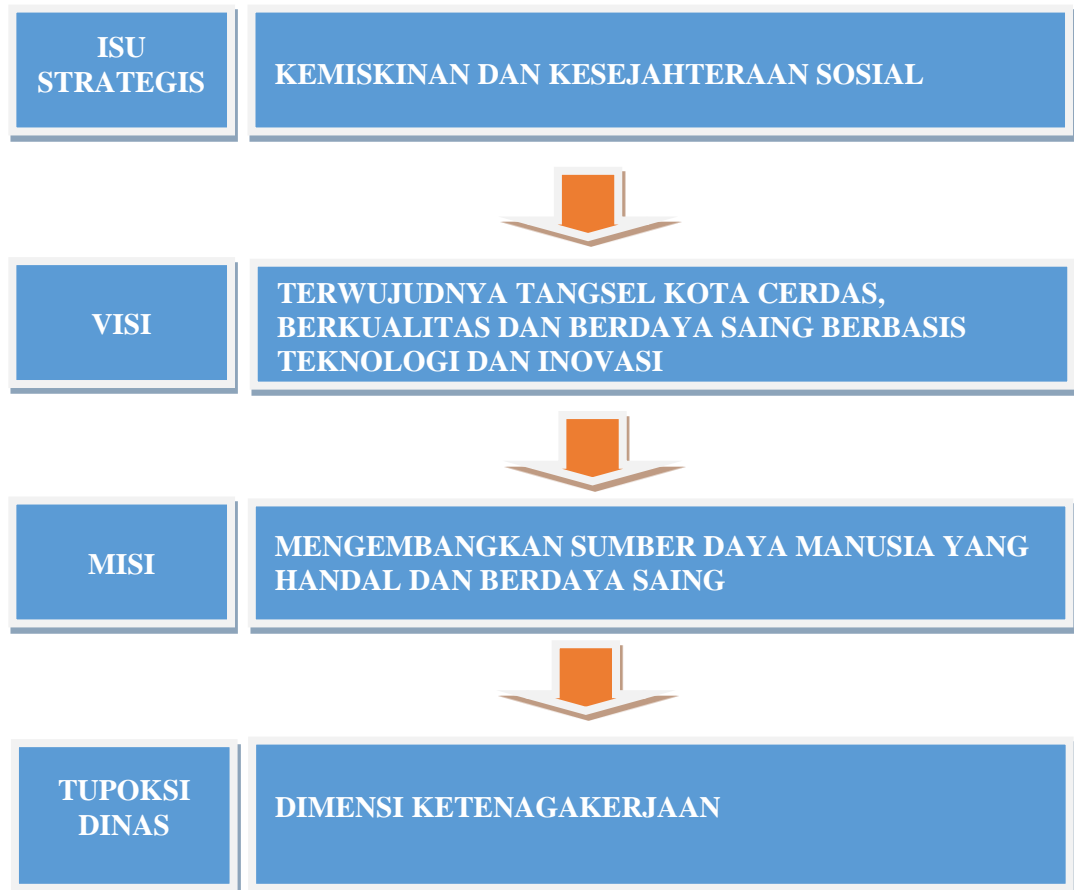
Misi keempat, ditujukan untuk Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang akseleratif dan kokoh berbasis pada ekonomi kerakyatan yang berwawasan lingkungan (*green economy*) dan berkeadilan. Pengembangan potensi sektor unggulan daerah yang berdaya saing dengan memperhatikan kearifan lokal dalam rangka meningkatkan daya saing dan kemandirian daerah, dengan prioritas pembangunan diharapkan pada sektor basis daerah akan menjadi pondasi perekonomian daerah, makin besarnya peranan usaha mikro, menengah dan koperasi dalam perekonomian daerah yang berbasis pada partisipasi aktif segenap pemangku kepentingan. Pada sisi yang lain pertumbuhan penduduk terkendali dan pemenuhan kebutuhan dasar serta timbulnya masalah-masalah sosial dapat terantisipasi dengan baik, sehingga rasa nyaman dan aman dapat tercipta yang pada akhirnya berdampak pada pertumbuhan ekonomi.

Misi kelima, ditujukan untuk Mewujudkan pemerintahan yang baik, meningkatkan kapasitas daerah, dan jaringan kerjasama dalam rangka optimalisasi kinerja pelayanan publik dan peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam suasana politik yang demokratis berdasarkan pada semangat penegakan hukum dan HAM, daerah yang kondusif, aman, tertib dan tentram. Dengan prioritas pembangunan yang tepat diharapkan terjadi perbaikan yang signifikan dalam kinerja penyelenggaraan pemerintahan, ditunjukkan dengan meningkatnya kemampuan keuangan daerah, dan meningkatnya kualitas aparatur daerah. Tata kelola pemerintahan lebih profesional, modern, maju dan akuntabel, sehingga layanan terbaik kepada masyarakat mampu diberikan.

Berdasarkan telaah atas visi, misi dan program daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tangerang Selatan tahun 2016-2021, maka dapat disimpulkan keterkaitan permasalahan pembangunan daerah yang terkait tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Alur Logis Konsentrasi Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan Telaah Visi, Misi dan Program Daerah



3.3. TELAHAH RENSTRA K/L DAN RENSTRA

Untuk menangani masalah pengangguran di Indonesia Kementerian Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki Arah kebijakan dan strategi yang disusun untuk mendukung pencapaian tujuan Pembangunan Nasional dan Kontrak Kinerja yang telah ditetapkan. Adapun sasaran strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja;

- b. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- c. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial;
- d. Meningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja;
- e. Terwujudnya pemukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yang layak;
- f. Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dalam satu kesatuan system pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saing;
- g. Terselenggaranya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Kemnakertrans;
- h. Tercapainya ketaatan dan kepatuhan aparat serta mitra kerja dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel dan bebas dari unsure kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN);
- i. Meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan, serta data dan informasi untuk mendukung kebijakan Kemnakertrans.

Dimana arah kebijakan akan dilaksanakan melalui berbagai program prioritas yang terdiri dari prioritas nasional, prioritas bidang dan prioritas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu antara lain:

3.3.1 Bidang Tenaga Kerja

Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk:

- 1) Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang baik (*decent work*), yaitu lapangan kerja produktif serta adanya perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
- 2) Mendorong terciptanya kesempatan kerja seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;
- 3) Meningkatkan kondisi dan mekanisme Hubungan Industrial untuk mendorong kesempatan kerja;

- 4) Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional;
- 5) Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
- 6) Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;
- 7) Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
- 8) Menyempurnakan kebijakan migrasi dan pembangunan;
- 9) Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Memasuki pembangunan, pembangunan di bidang ketenagakerjaan diperkirakan masih diwarnai permasalahan, antara lain:

- 1) Tingginya tingkat pengangguran;
- 2) Rendahnya perluasan kesempatan kerja;
- 3) Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
- 4) Belum kondusifnya kondisi hubungan industrial.

3.3.2 Bidang Transmigrasi

Penyelenggaraan transmigrasi diarahkan sebagai alternatif dalam mengurangi kesenjangan wilayah, dapat berkontribusi dalam memperkuat ketahanan pangan nasional dan kecukupan pangan, memperkuat pilar ketahanan nasional, mendukung kebijakan pengembangan energi alternatif, mendukung pemerataan investasi secara berkelanjutan yang pada akhirnya dapat mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Kebijakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pembangunan ketransmigrasian adalah:

- 1) Mengembangkan potensi sumberdaya alam perdesaan terintegrasi dengan pengembangan perkotaan dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah dalam bentuk Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT), serta fasilitasi perpindahan dan penempatan penduduk untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia dan memberikan peluang usaha di kawasan transmigrasi. Strategi yang ditempuh untuk mendukung kebijakan tersebut adalah:

- a. Mengintegrasikan pembangunan WPT atau LPT dengan pemugaran permukiman penduduk setempat, pembangunan permukiman pada kawasan potensial, dan revitalisasi permukiman transmigrasi yang ada untuk membentuk atau mendukung kawasan perkotaan baru dengan skema KTM;
 - b. Menetapkan produk unggulan sejak perencanaan dan pembangunan permukiman melalui pola pengembangan agribisnis dan agroindustri;
 - c. Mengembangkan investasi melalui kerjasama kemitraan Badan Usaha dengan masyarakat di kawasan transmigrasi;
 - d. Memberikan akses kepada masyarakat terhadap informasi potensi dan peluang yang tersedia di kawasan transmigrasi;
 - e. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia calon transmigran serta pembekalan mental dan etos kerja;
 - f. Meningkatkan kualitas seleksi calon transmigran;
 - g. Meningkatkan kualitas mediasi kerjasama antar daerah.
- 2) Pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru dalam mendukung pengembangan perdesaan dan ekonomi lokal dan daerah untuk mewujudkan kemandirian masyarakat dan daya saing kawasan transmigrasi. Strategi yang ditempuh untuk mendukung kebijakan tersebut adalah:
- a. Peningkatan kapasitas SDM dan masyarakat, melalui pemberian input dan modal, penguatan lembaga sosial, fasilitasi kewirausahaan, penguatan lembaga sosial dan lembaga masyarakat, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, kesehatan dan mental spiritual;
 - b. Pengembangan usaha ekonomi melalui fasilitasi pengembangan usaha produktif, pendampingan, peningkatan produktivitas masyarakat, serta fasilitasi dan mediasi pengembangan bisnis dan kemitraan;
 - c. Peningkatan sarana dan prasarana kawasan, penyediaan prasarana intra dan antar kawasan, pembangunan sarana dan prasarana pusat pertumbuhan baru;

- d. Peningkatan kemandirian masyarakat transmigrasi di kawasan transmigrasi;
- e. Penguatan kapasitas SDM Pengelola dalam pengembangan kawasan sebagai embrio pusat pertumbuhan/perkotaan baru.

Untuk mendukung program ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dalam Renstra 2016-2021 telah menyusun Program dan Kegiatan yang mendukung program-program Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi guna mengentaskan atau mengurangi pengangguran khususnya di Kota Tangerang Selatan.

3.4. TELAAH RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan dokumen yang menjadi pedoman penyusunan dokumen perencanaan termasuk RPJMD dan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

Dalam kaitan pelayanan ketenagakerjaan secara umum tidak terkait langsung dengan arahan pemanfaatan ruang pada dokumen RTRW dan KLHS. Hal ini dikarenakan permasalahan ketenagakerjaan tidak terikat oleh struktur dan pola ruang serta lingkungan hidup. Permasalahan pengangguran sangat tergantung pada faktor kebutuhan karyawan pada perusahaan, faktor, tingkat pendidikan dan tingkat keterampilan serta perkembangan sosiologi masyarakat.

3.5. PENENTUAN ISU STRATEGIS

Dalam menentukan isu strategis renstra dinas ketenagakerjaan menggunakan metode analisis SWOT, Analisis SWOT merupakan bagian dari proses perencanaan yang digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weakness*) yang berasal dari dalam organisasi (ranah internal), serta peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) yang berasal dari luar organisasi (ranah eksternal).

Guna menentukan metode *SWOT* mengacu pada identifikasi masalah-masalah pembangunan urusan ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dan juga merujuk pada identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Ketenagakerjaan, telaah atas visi, misi dan program daerah, telaahan renstra K/L dan renstra 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, analisis SWOT Dinas Ketenagakerjaan antara lain:

1. Kekuatan dan kelemahan (*Strenght and Weaknesses*)

Faktor-faktor yang menjadi **kekuatan** internal pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan berdasarkan kondisi objektif adalah sebagai berikut:

1. Dinas Ketenagakerjaan merupakan satu-satunya organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam pelayanan urusan ketenagakerjaan;
2. Dinas ketenagakerjaan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang diharapkan dapat melaksanakan program prioritas daerah yaitu

penanggulangan kemiskinan, pengangguran dan peningkatan kesejahteraan sosial yang menjadi prioritas pembangunan pada RPJMD Tahun 2016-2021;

3. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan telah mengakomodir atau sesuai dengan sasaran pembangunan kesejahteraan sosial yang dimuat dalam Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sedangkan faktor-faktor yang menjadi **kelemahan** Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan adalah sebagai berikut:

1. Belum terpenuhinya proporsionalitas dan kualitas SDM aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan yang mempunyai kompetensi dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan;
2. Masih terbatasnya sarana prasarana yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dalam rangka mewujudkan visi Kepala Daerah khususnya yang berkaitan dengan pelayanan ketenagakerjaan yang *berbasis teknologi dan inovasi*;
3. Masih kurangnya pemahaman aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan terhadap sinergitas sasaran dan program yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

2. Peluang dan Ancaman (*opportunity and threats*)

Analisa lingkungan eksternal pada dasarnya merupakan idetifikasi 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 Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan adalah sebagai berikut:

1. Terdapatnya dukungan lembaga-lembaga lainnya dalam pengembangan pelayanan urusan ketenagakerjaan seperti perusahaan, lembaga-lembaga penempatan tenaga kerja, dunia usaha, perguruan tinggi, lembaga swadaya, media masa dan lainnya;
2. Pengentasan kemiskinan dan pengurangan pengangguran merupakan Program Prioritas pada RPJMD Kota Tangerang Selatan 2016-2021, yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan;
3. Adanya sinergitas antara sasaran dan program di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan kondisi ketenagakerjaan yang ada di Kota Tangerang Selatan sehingga perencanaan dan penganggaran terkait urusan ketenagakerjaan akan lebih fokus.

Sedangkan faktor-faktor yang menjadi **ancaman** pada analisa lingkungan eksternal di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan adalah sebagai berikut:

1. Terdapatnya tuntutan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) atas pelayanan urusan ketenagakerjaan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel;
2. Kemampuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan untuk mencapai target dan sasaran yaitu mengurangi angka pengangguran yang ditetapkan dalam RPJMD Kota Tangerang Selatan 2016-2021, dimana kecenderungan untuk angka pengangguran dari tahun ke tahun relatif bertambah, juga kecenderungan meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dampak dari kondisi Perekonomian Nasional maupun Global;
3. Masih lemahnya koordinasi dari Pemerintah, Propinsi Banten, Propinsi DKI Jakarta dan Kabupaten/Kota lainnya dalam mensinergikan program dan kegiatan yang terkait pelayanan ketenagakerjaan, dimana lokus pelaksanaannya berada di wilayah Kota Tangerang Selatan.

Dengan analisis SWOT tersebut, maka dapat dirumuskan isu strategis pembangunan bidang sosial sesuai dengan tugas dan fungsi kelembagaan sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan;
2. Perlunya sinergitas antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah daerah yang berbatasan dan swasta, dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan;
3. Masih terbatasnya sarana prasarana yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan guna melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan ketenagakerjaan kepada masyarakat;
4. Masih kurang responsifnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan dalam menanggapi permasalahan ketenagakerjaan yang ada;
5. Kurang harmonisnya hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja;
6. Belum berjalan dengan baik perlindungan dan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi karyawan;
7. Minimnya minat warga Kota Tangerang Selatan terhadap program transmigrasi.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. VISI DAN MISI

Visi merupakan rumusan harapan ekspektasi sebuah lembaga atas kondisi yang lebih baik sebagai sebuah tujuan akhir jangka menengah yang ingin diwujudkan.

Permasalahan tenaga kerja dan angka pengangguran terkait dengan tugas dan fungsi dinas ketenagakerjaan, yang salah satunya tertuang dalam RPJMD melalui isu strategis yaitu **“kemiskinan dan kesejahteraan sosial”**. Berdasarkan permasalahan dan isu strategis pembangunan, Pemerintah Kota Tangerang Selatan menetapkan Visi lima tahun kedepan Tahun 2016-2021 adalah ***“Terwujudnya Tangsel Kota Cerdas, Berkualitas dan Berdaya Saing Berbasis Teknologi dan Inovasi”***, dengan misi yang terkait tugas dan fungsi Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan yaitu ***“Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang handal dan berdaya saing”***.

Penetapan sebuah visi secara teoritik adalah penetapan suatu arah bagi lembaga atas target yang diinginkan di masa depan, karena pada hakekatnya visi akan menjadi panduan dan arah yang jelas bagi lembaga dalam mengarahkan dan mengelola segenap potensi dan sumber daya yang dimilikinya guna pencapaian target yang ditetapkan tersebut.

Merujuk pada beberapa hal yang menjadi landasan perumusan visi dinas yaitu:

1. Gambaran umum permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Kota Tangerang Selatan;
2. Isu strategis baik yang bersifat internal (kelembagaan), maupun yang eksternal (sasaran pelayanan);
3. Tugas dan fungsi kelembagaan dalam pelayanan di urusan ketenagakerjaan;

4. Telaah atas visi, misi, program daerah sebagaimana yang tertuang dalam dokumen RPJMD Kota Tangerang Selatan tahun 2016-2021;
5. Serta Rentsra Kementerian dan Dinas terkait di Provinsi.

Maka ditetapkanlah visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan 2016-2021 sebagai berikut:

***MENJADI DINAS YANG HANDAL DALAM
MEMBERIKAN PELAYANAN
KETENAGAKERJAAN***

Perumusan dan penetapan visi tersebut dibangun berdasarkan penjelasan logis sebagai berikut:

1. ***“Menjadi Dinas Yang Handal”*** mempunyai makna bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan selalu professional dengan azas efektif, efisien, transparan dan akuntabel;
2. ***“Dalam Memberikan Pelayanan Ketenagakerjaan”*** mempunyai makna bahwa sesuai dengan tugas dan fungsi kelembagaan dalam melaksanakan pelayanan di urusan ketenagakerjaan di Kota Tangerang Selatan, maka fokus utama target pelayanan (sasaran) akan tetap terkonsentrasi pada upaya peningkatan pelayanan di bidang pelatihan dan produktifitas kerja, Penempatan Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja serta hubungan industrial dan jaminan tenaga kerja. Hal itu menggambarkan aspek konsistensi lembaga dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembangunan termasuk atas apa yang ingin di capai pada masa mendatang.

Kesimpulan dari pemaknaan tersebut diatas, menjelaskan bahwa visi yang menjadi landasan target lembaga adalah berupaya merealisasikan tingkat pelayanan di urusan ketenagakerjaan yang dibangun berdasarkan sistem, prosedur dan mekanisme yang terstruktur dan terstandardisasi serta berpedoman pada ketentuan peraturan yang ada dengan tetap mengedepankan asas pelayanan yang transparan,

terukur dan terarah serta efektif dan efisien sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih optimal bagi masyarakat di masa mendatang. Hal tersebut tentu saja sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan optimal di urusan ketenagakerjaan. Dengan demikian diharapkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan berkontribusi terhadap upaya pemerintah untuk mewujudkan reformasi birokrasi dalam upaya pengembangan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean goverment*).

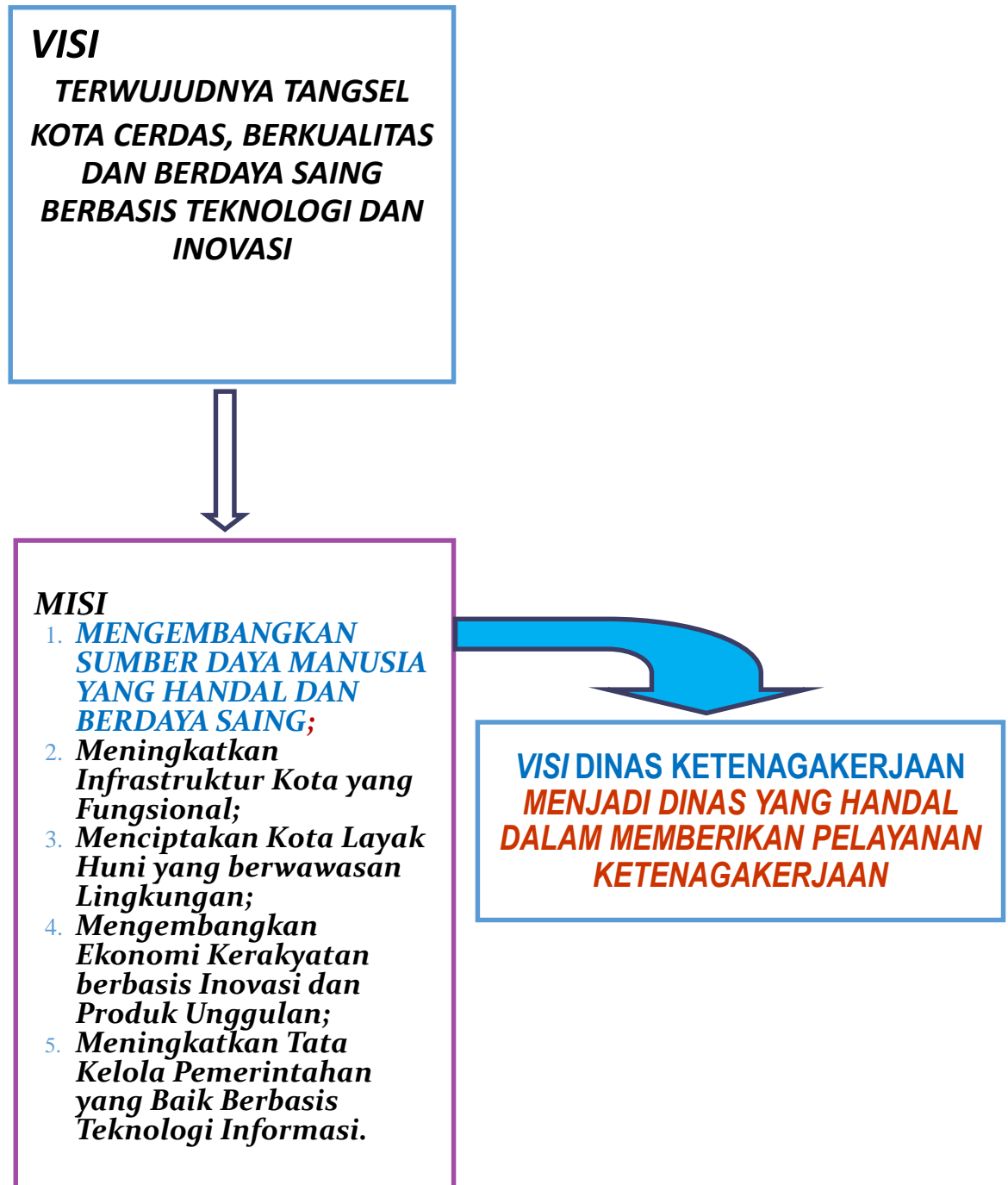
Pengembangan akuntabilitas kelembagaan pemerintah merupakan intisari utama dari reformasi birokrasi dalam upaya pengembangan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean goverment*).

Untuk mewujudkan Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan tahun 2016 - 2021, serta sebagai upaya aktualisasi dan implementasi atas visi misi dan program pembangunan Pemerintah Kota Tangerang Selatan maka ditetapkan Misi sebagai berikut:

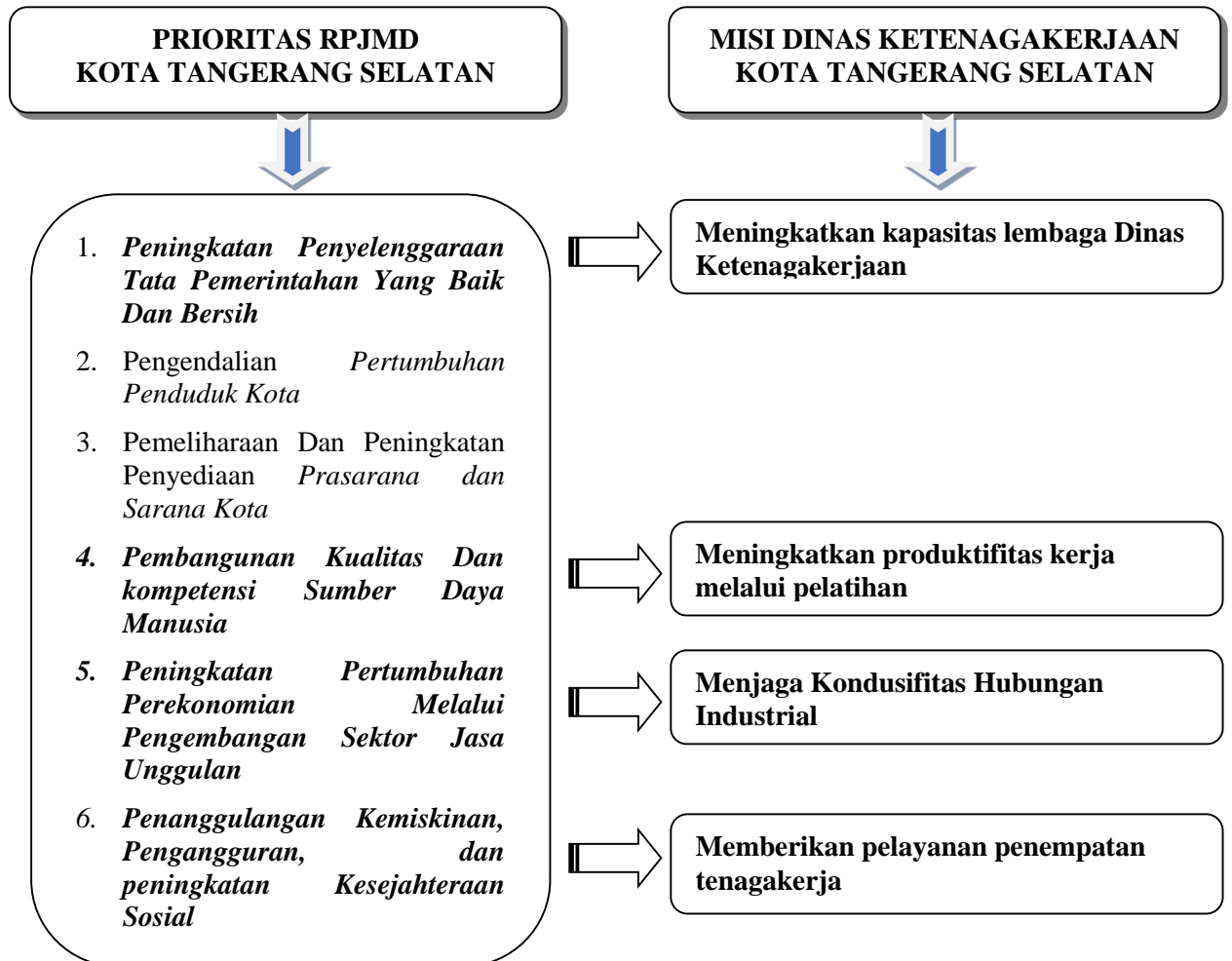
1. Meningkatkan kapasitas lembaga Dinas Ketenagakerjaan;
2. Meningkatkan produktifitas kerja melalui pelatihan;
3. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja;
4. Meningkatkan kondusifitas hubungan industrial.

Keterkaitan antara Visi, Misi dan Prioritas Program Walikota Tangerang Selatan yang termuat dalam RPJMD Tahun 2016-2021 dengan Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan, terlihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1 Keterkaitan antara Visi dan Misi Walikota Tangerang Selatan dengan Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan



Gambar 4.2 Keterkaitan antara Prioritas Program Walikota Tangerang Selatan dengan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan



4.2. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

Sebagai kelanjutan alur logis penetapan visi dan misi serta langkah teknis pencapaiannya, maka perlu dirumuskan beberapa tujuan dan sasaran yang bersifat jangka menengah sebagai berikut:

4.2.1. Sasaran Misi 1 : Meningkatkan Kapasitas Lembaga Dinas Ketenagakerjaan;

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Misi 1

TUJUAN	SASARAN	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN	TARGET KINERJA	DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN (2016)	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
						2016	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan	Pemenuhan dan Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya	Rasio jumlah pegawai yang mendapat pembinaan	Terbinanya pegawai DISNAKER	60 Pegawai Dinas Sosial Setiap Tahunnya	147 Pegawai	-	60 Pegawai	60 Pegawai	60 Pegawai	60 Pegawai	60 Pegawai
	Pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan	Rasio kebutuhan sarana prasarana pegawai	Terpenuhinya Kebutuhan sarana prasarana pegawai DISNAKER terpenuhi	Kebutuhan sarana prasarana sebanyak 69 Pegawai Dinas Sosial Setiap Tahunnya	139 Pegawai	139 Pegawai	69 Pegawai	69 Pegawai	69 Pegawai	69 Pegawai	69 Pegawai
	Pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel	Rasio realisasi anggaran	Tersedianya Dokumen pelaporan keuangan dan aset DISNAKER	6 Dokumen pelaporan keuangan dan aset diselesaikan per tahunnya	25 Dokumen	5 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen
	Penyusunan dokumen perencanaan dan pengendalian yang tepat waktu dan tepat sasaran	Nilai Capaian Kinerja SKPD	Nilai Kinerja 75 sd 85 dengan predikat Baik sampai dengan Sangat Baik setiap tahunnya	Nilai Kinerja 70 sd 85 dengan predikat Baiksampai dengan Sangat Baik setiap tahunnya	60	65	75	78	80	82	85
	Tersedianya data dan informasi Dinas	Akurasi Data dan Informasi	Tersedianya data dan informasi yang akurat dan akuntabel	70-100 % Kualitas data dan informasi meningkat setiap tahunnya	50%	-	70%	75%	80%	85%	90%

4.2.2. Tujuan dan Sasaran Misi 2 : Meningkatkan Produktifitas Kerja Melalui Pelatihan;

Tabel 4.2
Tujuan dan Sasaran Misi 2

TUJUAN	SASARAN	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN	TARGET KINERJA	DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN (2016)	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
						2016	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan tenaga kerja yang terampil dan mengembangkan kompetensi pada tingkat keterampilan dan keahlian kerja	Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	Meningkatnya jumlah tenaga kerja terampil dan bersertifikasi	Meningkatnya Produktivitas tenaga kerja sesuai standar keahlian yang dibutuhkan	Meningkat 10 % produktivitas tenaga kerja setiap tahunnya	5%	-	10%	10%	10%	10%	10%
			Terlaksananya Kerjasama Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja	Meningkat 15 % kerjasama lembaga pelatihan tenaga kerja setiap tahunnya	5%	-	15%	15%	15%	15%	15%
			Terlaksananya Pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat	Meningkat 10 % keterampilan bagi pengangguran setiap tahunnya	10%	-	10%	10%	10%	10%	10%

4.2.3. Tujuan dan Sasaran Misi 3 : Meningkatkan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;

Tabel 4.3
Tujuan dan Sasaran Misi 3

TUJUAN	SASARAN	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN	TARGET KINERJA	DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN (2016)	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
						2016	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan pelayanan kepada pencari kerja guna memperoleh pekerjaan	Memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan calon tenaga kerja	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepada Pencari Kerja dan pemberi kerja	Tersedianya informasi bursa tenaga kerja	Meningkat 5 % Informasi bursa kerja setiap tahunnya	5%	-	5%	5%	5%	5%	5%
			Meningkatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Meningkat keselamatan dan kesehatan kerja sebanyak 30% setiap tahunnya	5%	-	30%	30%	30%	30%	30%
			Tersedianya tempat dan pembinaan transmigrasi regional	Rasio pembinaan calon transmigrasi regional	26 KK	-	5 KK	5 KK	5 KK	5 KK	5 KK

4.2.4. Tujuan dan Sasaran Misi 7 : Meningkatkan Kondusifitas Hubungan Industrial;

Tabel 4.4
Tujuan dan Sasaran Misi 7

TUJUAN	SASARAN	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN	TARGET KINERJA	DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN (2016)	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
						2016	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan keharmonisan hubungan industrial	Meminimalisir dan Memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Menurunnya jumlah perselisihan hubungan industrial	Tersedianya persyaratan dan peraturan perusahaan	Meningkat 5% persyaratan dan peraturan bagi perusahaan	5%	-	5%	5%	5%	5%	5%
			Terlaksananya penyelesaian hubungan industrial	100% terselesaikan hubungan industrial	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%
			Tercapainya pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan	meningkat 15 pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan setiap tahunnya	5%	-	15%	15%	15%	15%	15%

4.3. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dan kebijakan merupakan tindak lanjut penetapan tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi kelembagaan yang ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, rincian atas penjelasan strategi dan kebijakan berdasarkan misi adalah sebagai berikut:

4.3.1. Strategi dan kebijakan Misi 1 : Meningkatkan kapasitas lembaga Dinas Ketenagakerjaan;

Tabel 4.5
Strategi dan Kebijakan Misi 1

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
1. Meningkatkan kinerja Ketenagakerjaan	1. Pemenuhan dan Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya, 2. Pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, 3. Pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel, 4. Dokumen perencanaan dan pengendalian yang akuntabel, 5. Tersedianya data dan informasi Dinas.	1. Peningkatan kuantitas dan kualitas SDM pegawai, 2. Penyediaan sarana dan prasarana kebutuhan aparatur dinas sosial, 3. Optimalisasi penganggaran, 4. Penyusunan dokumen perencanaan yang akomodatif, 5. Peningkatan kualitas data dan informasi kesejahteraan sosial.	1. Pendidikan dan pelatihan pencapaian kinerja aparatur, 2. Meningkatkan kualitas pelayanan dan pengelolaan barang milik daerah, 3. Peningkatan kinerja pengelolaan keuangan daerah, 4. Mengakomodir perencanaan pembangunan daerah sesuai tugas dan fungsi dinas, 5. Meningkatkan kualifikasi dan verifikasi data atau informasi.

4.3.2. Strategi dan Kebijakan Misi 2 : Meningkatkan Produktifitas Kerja Melalui Pelatihan;

Tabel 4.6
Strategi dan Kebijakan Misi 2

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatkan tenaga kerja yang terampil dan mengem-bangkan kompetensi pada tingkat keterampilan dan keahlian kerja	Meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	Pendidikan dan pelatihan sesuai permintaan pasar dan potensi masyarakat	Meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal melalui pendidikan, pelatihan dan pemberian sertifikasi

4.3.3. Strategi dan Kebijakan Misi 3: Meningkatkan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;

Tabel 4.7
Strategi dan Kebijakan Misi 3

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatkan pelayanan kepada pencari kerja guna memperoleh pekerjaan	Pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja	Memperluas jejaring kerjasama dengan perusahaan dan lembaga/istitusi yang terkait penempatan kerja	Memperluas kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi

4.3.4. Strategi dan Kebijakan Misi 4 : Menjaga Kondusifitas Hubungan Industrial.

Tabel 4.8
Strategi dan Kebijakan Misi 4

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatkan keharmonisan hubungan industrial	Meminimalisir dan Memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Implementasi peraturan perundangan ketenagakerjaan secara masif	Memperkuat peran dan fungsi pemerintah daerah sebagai fasilitator dalam hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja

BAB V
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN,
INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN
DAN PENDANAAN INDIKATIF

5.1. PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN KELOMPOK SASARAN

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan sebagai dinas teknis daerah yang membidangi pelayanan di urusan ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan, maka program dan kegiatan yang disusun, didasarkan pada dua dimensi yaitu **dimensi internal** (orientasi kelembagaan) dan **dimensi eksternal** (orientasi pelayanan pada sasaran kinerja).

Program dan kegiatan internal dikonsentrasikan pada upaya-upaya penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan kinerja internal Dinas Ketenagakerjaan yang menyangkut aspek sumber daya manusia aparatur internal, sarana prasarana dan sistem, prosedur dan standardisasi manajemen kelembagaan. Sedangkan program dan kegiatan eksternal dikonsentrasikan pada upaya peningkatan pelayanan di urusan ketenagakerjaan yang merupakan kelompok sasaran pelayanan kelembagaan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan.

Program-program yang tertuang dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2016-2021 guna mendukung capaian RPJMD, sebagai berikut:

- 1. Program Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur**
Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur ditujukan bagi pemenuhan dan penempatan sesuai dengan keahliannya. **Sasaran** dari program tersebut adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM pegawai sesuai dengan kebutuhan, dengan kelompok sasaran yaitu Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.
- 2. Program Pelayanan Administrasi dan Sarana Prasarana Perkantoran**

Pelayanan Administrasi dan Sarana Prasarana Perkantoran ditujukan bagi pemenuhan sarana dan prasarana kebutuhan pegawai yang merupakan penunjang pencapaian kinerja internal kelembagaan. Adapun **sasaran** dari program tersebut adalah terpenuhinya penyediaan sarana dan prasarana kebutuhan aparatur dinas ketenagakerjaan, dengan kelompok sasaran Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

3. Program Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah

Program Peningkatan Kapasitas Keuangan daerah ditujukan dalam Pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel. Adapun **sasaran** dari implementasi program tersebut adalah mengoptimalkan penganggaran yang transparan dan akuntabel hasil kinerja dinas ketenagakerjaan, dengan kelompok sasaran Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

4. Program Perencanaan pembangunan daerah

Program Perencanaan pembangunan daerah merupakan program yang ditujukan bagi tercapainya Dokumen Perencanaan dan pengendalian yang berkualitas di urusan ketenagakerjaan. Kinerja perencanaan meliputi aspek perencanaan jangka menengah dan tahunan serta perencanaan sistem, prosedur dan mekanisme kerja internal. Sedangkan kinerja pengendalian meliputi aspek monitoring, evaluasi pelaporan baik yang terkait dengan implementasi kebijakan, program dan kegiatan serta anggaran kelembagaan. Adapun **sasaran** dari program tersebut adalah menyusun dokumen perencanaan yang akomodatif, dengan kelompok sasaran Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

5. Program Pengembangan Data dan Informasi

Program Pengembangan Data dan Informasi merupakan upaya peningkatan dalam pendataan yang valid. Adapun sasaran dari program tersebut adalah meningkatkan kualitas data dan informasi ketenagakerjaan, dengan kelompok sasaran Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan.

6. Program Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja

Program Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja ditujukan untuk meningkatkan tenaga kerja yang terampil dan mengembangkan kompetensi

pada tingkat keterampilan dan keahlian kerja. Sasaran program tersebut untuk meningkatnya keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja, dengan kelompok sasaran angkatan kerja produktif yang ada di Kota Tangerang Selatan.

7. Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Berusaha

Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Berusaha merupakan upaya peningkatan pelayanan kepada pencari kerja guna memperoleh pekerjaan. Adapun sasaran dari implementasi program tersebut adalah memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan calon tenaga kerja, dengan kelompok sasaran para pencari kerja dan calon transmigrasi yang ada di Kota Tangerang Selatan.

8. Program Kerjasama Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan

Program peningkatan kesempatan kerja merupakan upaya bagi peningkatan keharmonisan hubungan industrial. Adapun sasaran dari implementasi program tersebut adalah Meminimalisir dan Memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan kelompok sasaran perusahaan yang ada di Kota Tangerang Selatan.

5.2. PAGU INDIKATIF DAN SUMBER PENDANAAN

Pagu indikatif dengan sumber pendanaan APBD Kota Tangerang Selatan merupakan indikasi penganggaran daerah atas kinerja program dan kegiatan yang direncanakan dalam rangka pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Secara umum rekapitulasi pagu indikatif berdasarkan sebaran rencana program dan penganggaran daerah guna pencapaian kinerja program dan kegiatan sesuai dengan Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dirangkai dalam table berikut:

BAB VI

INDIKATOR KINERJA DINAS KETENAGAKERJAAN YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD merupakan alur logis hubungan antar dokumen perencanaan jangka menengah daerah yang berorientasi pada pencapaian indikator pembangunan daerah berdasarkan kontribusi SKPD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hal tersebut, sebagai salah satu SKPD di lingkungan pemerintah Kota Tangerang Selatan Dinas Ketenagakerjaan merumuskan indikator kinerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6.1
Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan
Yang Mengacu Pada Tujuan Dan Sasaran RPJMD

INDIKATOR PROGRAM	KONDISI KINERJA PADA AWAL Tahun 0 (RPJMD)	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
		TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020	TAHUN 2021	
persentase tenaga kerja siap pakai	5%	5%	10%	12%	15%	17%	20%	20%
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	63,04%	63,04%	65%	66%	67%	68%	69%	69%
Menurunnya Angka perselisihan Industrial	30 kasus	30 kasus	28 kasus	25 Kasus	23 Kasus	20 Kasus	17 Kasus	17 Kasus

Pada table diatas merupakan indikator Dinas Ketenagakerjaan yang mengacu target pada tujuan dan sasaran RPJMD. Guna mencapai tujuan dan

sasaran RPJMD Kota Tangerang Selatan maka Dinas Ketenagakerjaan akan melaksanakan program dan kegiatan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan, diantaranya yaitu:

a. Persentase tenaga kerja siap pakai

Pada indikator program persentase tenaga kerja siap pakai, diharapkan Dinas Ketenagakerjaan dapat meningkatkan kualitas keterampilan dan keahlian para tenaga kerja khususnya bagi masyarakat Kota Tangerang Selatan sesuai kebutuhan pasar kerja yang akan dilakukan melalui Program Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja.

Guna mendukung program tersebut dilaksanakan beberapa kegiatan pokok, yaitu sebagai berikut:

1. Peningkatan produktivitas tenaga kerja;
2. Peningkatan jejaring kerjasama lembaga pelatihan tenaga kerja;
3. Pelatihan keterampilan dan keahlian.

b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Pada indikator program tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), diharapkan Dinas Ketenagakerjaan dapat memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan calon tenaga kerja khususnya bagi masyarakat Kota Tangerang Selatan yang akan dilakukan melalui Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Berusaha.

Guna mendukung program tersebut dilaksanakan beberapa kegiatan pokok, yaitu sebagai berikut:

1. Penyusunan dan penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja;
2. Pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Persiapan penempatan dan pembinaan transmigrasi regional.

c. Menurunnya Angka perselisihan Industrial

Pada indikator program menurunnya angka perselisihan industrial, diharapkan Dinas Ketenagakerjaan dapat meminimalisir dan memfasilitasikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap tenaga kerja dan perusahaan yang ada di Kota Tangerang Selatan yang dilakukan melalui Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Berusaha.

Guna mendukung program tersebut dilaksanakan beberapa kegiatan pokok, yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitasi persyaratan kerja;
2. Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
3. Fasilitas pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

BAB VII

PENUTUP

Rencana strategis (renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 - 2021 merupakan dokumen perencanaan SKPD jangka menengah untuk periode 5 (lima) tahunan sebagai upaya penjabaran atas visi, misi dan program daerah sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan 2016-2021, sesuai dengan amanat Undang-Undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Tersusunnya dokumen perencanaan strategis dinas tersebut merupakan langkah penting dan strategis bagi Dinas Ketenagakerjaan karena beberapa alasan mendasar yang secara inheren menjelaskan makna eksistensinya sebagai berikut :

1. Dokumen renstra Dinas dapat menjadi acuan bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kinerja internal Dinas Ketenagakerjaan secara terukur, terarah dan berkelanjutan, baik yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan maupun tugas pembangunan;
2. Pedoman bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengejawantahkan visi, misi dan program kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsi;
3. Menjadi pedoman dalam menentukan kebijakan, program dan kegiatan pembangunan tahunan yang tertuang dalam dokumen rencana kerja Dinas Ketenagakerjaan;
4. Menjadi rujukan dan arahan bagi setiap aparatur Dinas Ketenagakerjaan dalam menyusun orientasi kinerja guna pencapaian cita-cita kelembagaan yang lebih baik dan optimal.

Meskipun secara teknokratis sisi komprehensif sebuah dokumen perencanaan dapat dibangun dengan baik, namun nilai keberhasilan atas perencanaan tersebut sangat bergantung pada komitmen bersama baik aparatur internal, pimpinan dan stakeholders lainnya dalam implementasinya. Oleh karenanya pemahaman bersama atas dokumen perencanaan yang telah tersusun ini menjadi sangat penting guna menumbuhkan kembangkan perspektif yang selaras atas cita-cita luhur pencapaian kinerja kelembagaan pada tingkat pelayanan yang lebih baik dan optimal di masa mendatang sebagaimana yang telah terumuskan dalam penetapan visi an misi kelembagaan.

Pada akhirnya, semoga kehadiran dan eksistensi dokumen perencanaan jangka menengah melalui rencana strategis (renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan ini dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan daerah, terutama dalam mencapai pembangunan urusan ketenagakerjaan sesuai dengan amanat undang-undang dan ketentuan lainnya yang berlaku dalam rangka peningkatan mengurangi pengangguran bagi masyarakat Kota Tangerang Selatan .

Terima kasih.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Tabel 7.1

Tujuan, sasaran, indikator sasaran, strategis, kebijakan, program/kegiatan dan indikator kinerja program/kegiatan

MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGIS	KEBIJAKAN	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatkan Kapasitas Lembaga Dinas Sosial, Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi	Meningkatkan kinerja Dinas Sosial	Pemenuhan dan Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya	Rasio jumlah pegawai yang mendapat pembinaan	Peningkatan kuantitas dan kualitas SDM pegawai	Pendidikan dan pelatihan pencapaian kinerja aparatur	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya Kapasitas Aparatur dan Kelembagaan
						Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan Aparatur Dinas Sosial	Terbinanya pegawai DINSOS
		Pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan	Rasio kebutuhan sarana prasarana pegawai	Penyediaan sarana dan prasarana kebutuhan aparatur dinas sosial	Meningkatkan kualitas pelayanan dan pengelolaan barang milik daerah	Pelayanan Administrasi dan Sarana Prasarana Perkantoran	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran
						Penyediaan dan Pemeliharaan Barang dan Jasa Perkantoran Dinas Sosial	Terpenuhinya Kebutuhan sarana prasarana pegawai DINSOS terpenuhi
		Pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel	Rasio realisasi anggaran	Optimalisasi penganggaran	Peningkatan kinerja pengelolaan keuangan daerah	Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	Meningkatnya kualitas pelaporan kinerja keuangan dan aset daerah
						Penyusunan Laporan Kinerja Keuangan dan Neraca Aset Dinas Sosial	Tersedianya Dokumen pelaporan keuangan dan aset DINSOS
		Dokumen perencanaan dan pengendalian yang akuntabel	Nilai Capaian Kinerja SKPD	Penyusunan dokumen perencanaan yang akomodatif	Mengakomodir perencanaan pembangunan daerah sesuai tugas dan fungsi dinas	Perencanaan pembangunan daerah	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah
						Perencanaan, Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Program dan Kegiatan Dinas Sosial	Nilai Kinerja 75 sd 85 dengan predikat Baik sampai dengan Sangat Baik setiap tahun-nya
		Tersedianya data dan informasi Dinas	Akurasi Data dan Informasi	Peningkatan kualitas data dan informasi kesejahteraan sosial	Meningkatkan kualifikasi dan verifikasi data atau informasi	Pengembangan Data dan Informasi	Meningkatnya kualitas data dan informasi
						Peningkatan Kualitas Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial	Tersedianya data dan informasi yang akurat dan akuntabel

Tabel 7.2

Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan, Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan serta Kondisi Kinerja Akhir Periode

DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN (2016)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (dalam ribuan)												KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	
	2016		2017		2018		2019		2020		2021			
	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
60 Pegawai Dinas Sosial Setiap Tahunnya	147 Pegawai	-	-	60 Pegawai	137,850	60 Pegawai	144,743	60 Pegawai	151,980	60 Pegawai	159,579	60 Pegawai	290,506	87 Pegawai
60 Pegawai Dinas Sosial Setiap Tahunnya	147 Pegawai	-	-	60 Pegawai	137,850	60 Pegawai	144,743	60 Pegawai	151,980	60 Pegawai	159,579	60 Pegawai	290,506	87 Pegawai
Kebutuhan sarana prasarana sebanyak 69 Pegawai Dinas Sosial Setiap Tahunnya	139 Pegawai	139 Pegawai	4,332,161	69 Pegawai	4,423,086	69 Pegawai	4,644,240	69 Pegawai	4,876,452	69 Pegawai	5,120,275	69 Pegawai	8,960,765	100%
Kebutuhan sarana prasarana sebanyak 69 Pegawai Dinas Sosial Setiap Tahunnya	139 Pegawai	139 Pegawai	4,332,161	69 Pegawai	4,423,086	69 Pegawai	4,644,240	69 Pegawai	4,876,452	69 Pegawai	5,120,275	69 Pegawai	8,960,765	100%
6 Dokumen pelaporan keuangan dan aset diselesaikan per tahun-nya	25 Dokumen	5 Dokumen	150,000	6 Dokumen	120,000	6 Dokumen	126,000	6 Dokumen	132,300	6 Dokumen	138,915	6 Dokumen	263,066	100%
6 Dokumen pelaporan keuangan dan aset diselesaikan per tahun-nya	25 Dokumen	5 Dokumen	150,000	6 Dokumen	120,000	6 Dokumen	126,000	6 Dokumen	132,300	6 Dokumen	138,915	6 Dokumen	263,066	100%
Nilai Kinerja 70 sd 85 dengan predikat Baik sampai dengan Sangat Baik setiap tahun-nya	60	65	450,000	75	336,000	78	369,600	80	406,560	82	447,216	85	447,216	85
Nilai Kinerja 70 sd 85 dengan predikat Baik sampai dengan Sangat Baik setiap tahun-nya	60	65	450,000	75	336,000	78	369,600	80	406,560	82	447,216	85	447,216	85
70-100 % Kualitas data dan informasi meningkat setiap tahunnya	50%	-	-	70%	650,000	75%	715,000	80%	786,500	85%	865,150	90%	865,150	90%
70-100 % Kualitas data dan informasi meningkat setiap tahunnya	50%	-	-	70%	650,000	75%	715,000	80%	786,500	85%	865,150	90%	865,150	90%

Lampiran 2

Tabel 7.3

Tujuan, sasaran, indikator sasaran, strategis, kebijakan, program/kegiatan dan indikator kinerja program/kegiatan

MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGIS	KEBIJAKAN	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatkan Produktifitas Kerja Melalui Pelatihan	Meningkatkan tenaga kerja yang terampil dan mengem-bangkan kompetensi pada tingkat keterampilan dan keahlian kerja	Keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	Jumlah tenaga kerja terampil dan bersertifikasi	Pendidikan dan pelatihan keterampilan sesuai permintaan pasar dan potensi masyarakat	Meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal melalui pendidikan, pelatihan dan pemberian sertifikasi	Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja siap pakai
						Peningkatan Produktivitas tenaga kerja	Prosentase Kualitas Pelaku tenaga kerja sesuai standar keahlian yang di butuhkan
						Peningkatan Jejaring Kerjasama Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja	Terlaksananya Kerjasama Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja
						Pelatihan Keterampilan dan Keahlian	Terlaksananya Pelatihan berbasis kompentensi dan berbasis masyarakat

Tabel 7.4

Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan, Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan serta Kondisi Kinerja Akhir Periode

DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN (2016)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (dalam ribuan)												KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	
	2016		2017		2018		2019		2020		2021			
	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Peningkatan 10-20% pengangguran yang tertangani	5%	-	775,000	10%	2,150,000	12%	2,365,000	15%	2,601,500	17%	2,861,650	20%	3,147,815	22%
10 % Kualitas Pelaku tenaga kerja setiap tahunnya	5%	-	-	10%	350,000	10%	385,000	10%	423,500	10%	465,850	10%	512,435	10%
Meningkat 15 % kerjasama lembaga pelatihan tenaga kerja setiap tahunnya	5%	-	-	15%	300,000	15%	330,000	15%	363,000	15%	399,300	15%	439,230	15%
Meningkat 10 % keterampilan bagi pengangguran setiap tahunnya	10%	-	-	10%	1,500,000	10%	1,650,000	10%	1,815,000	10%	1,996,500	10%	2,196,150	10%

Lampiran 3

Tabel 7.5

Tujuan, sasaran, indikator sasaran, strategis, kebijakan, program/kegiatan dan indikator kinerja program/kegiatan

MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGIS	KEBIJAKAN	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Memberikan Pelayanan Penempatan Tenagakerja	Meningkatkan pelayanan kepada pencari kerja guna memperoleh pekerjaan Meningkatkan pelayanan kepada pencari kerja guna memperoleh pekerjaan	Pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja Pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja	Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Pencari Kerja dan pemberi kerja Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Pencari Kerja dan pemberi kerja	Memperluas jejaring kerjasama dengan perusahaan dan lembaga-lembaga penempatan tenaga kerja serta optimalisasi pemanfaatan prasarana sarana dan anggaran yang di alokasikan untuk pelayanan penempatan tenaga kerja dan transmigran Memperluas jejaring kerjasama dengan perusahaan dan lembaga-lembaga penempatan tenaga kerja serta optimalisasi pemanfaatan prasarana sarana dan anggaran yang di alokasikan untuk pelayanan penempatan tenaga kerja dan transmigran	Memperluas jejaring kerjasama dengan perusahaan dan lembaga-lembaga pencari kerja serta optimalisasi pemanfaatan prasarana sarana dan anggaran yang di alokasikan untuk pelayanan penempatan tenaga kerja dan transmigran Memperluas jejaring kerjasama dengan perusahaan dan lembaga-lembaga pencari kerja serta optimalisasi pemanfaatan prasarana sarana dan anggaran yang di alokasikan untuk pelayanan penempatan tenaga kerja dan transmigran	Peningkatan Kesempatan Kerja dan Berusaha	Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK)
						Penyusunan dan Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	Tersedianya informasi bursa tenaga kerja
						Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Meningkatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja
						Persiapan penempatan dan pembinaan transmigrasi regional	Tersedianya tempat dan pembinaan transmigrasi regional
						Peningkatan Kesempatan Kerja dan Berusaha	Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK)

Tabel 7.6

Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan, Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan serta Kondisi Kinerja Akhir Periode

DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN (2016)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (dalam ribuan)												KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	
	2016		2017		2018		2019		2020		2021			
	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
63.04%	63.04%	1,479,000	65%	1,830,000	66%	2,013,000	67%	2,214,300	68%	2,435,730	69%	2,679,303	69%	11,172,333
5%	-	-	5%	1,200,000	5%	1,320,000	5%	1,452,000	5%	1,597,200	5%	1,756,920	5%	7,326,120
5%	-	-	30%	380,000	30%	418,000	30%	459,800	30%	505,780	30%	556,358	30%	2,319,938
26 KK	-	-	5 KK	250,000	5 KK	275,000	5 KK	302,500	5 KK	332,750	5 KK	366,025	5 KK	1,526,275
63.04%	63.04%	1,479,000	65%	1,830,000	66%	2,013,000	67%	2,214,300	68%	2,435,730	69%	2,679,303	69%	11,172,333

Lampiran 4

Tabel 7.7

Tujuan, sasaran, indikator sasaran, strategis, kebijakan, program/kegiatan dan indikator kinerja program/kegiatan

MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGIS	KEBIJAKAN	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM / KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Menjaga Kondusifitas Hubungan Industrial	Meningkatkan keharmonisan hubungan industrial	Meminimalisir dan Memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Menurunnya jumlah perselisihan hubungan industrial	Implementasi peraturan perundangan ketenagakerjaan secara masif	Memperkuat peran dan fungsi pemerintah daerah sebagai mediator dalam hubungan industrial	Kerjasama Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Menurunnya Angka perselisihan hubungan industrial
						Fasilitasi Persyaratan Kerja	Tersedianya persyaratan dan peraturan perusahaan
						Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Terlaksananya penyelesaian hubungan industrial
						Fasilitasi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Terlaksananya pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan

Tabel 7.8

Data Capaian Pada Awal Tahun Perencanaan, Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan serta Kondisi Kinerja Akhir Periode

DATA CAPAIAN PADA AWAL TAHUN PERENCANAAN (2016)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (dalam ribuan)												KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD	
	2016		2017		2018		2019		2020		2021			
	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
30 Kasus	30 Kasus	2,360,684	28 Kasus	1,421,500	25 Kasus	1,563,650	23 Kasus	1,720,015	20 Kasus	1,892,017	17 Kasus	2,081,218	17 Kasus	8,678,400
5%	-	-	5%	500,000	5%	550,000	5%	605,000	5%	665,500	5%	732,050	25%	3,052,550
100%	-	-	100%	250,000	100%	275,000	100%	302,500	100%	332,750	100%	366,025	100%	1,526,275
5%	-	-	15%	671,500	15%	738,650	15%	812,515	15%	893,767	15%	983,143	75%	4,099,575

