



PEMERINTAH KOTA DEPOK
Jln. Margonda Raya No.54 - Kota Depok

**DINAS TENAGA
KERJA KOTA DEPOK**

**RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2021 - 2026**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata cara Perubahan RPJPD, RPJMD, bahwa Pembangunan Daerah adalah Usaha yang sistematis untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing Daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya .

Untuk mewujudkan hasil pembangunan yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan, diperlukan adanya suatu perencanaan yang komprehensif dan terintegrasi antara Pusat dan Daerah, sehingga terlaksananya Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Dengan demikian selalu ada sinkronisasi pembangunan di tingkat Pusat dengan Pembangunan di tingkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Berdasarkan pasal 3 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017, bahwa Perencanaan Pembangunan Daerah bertujuan mewujudkan Pembangunan Daerah dalam rangka peningkatan dan pemerataan Pendapatan Masyarakat, Kesempatan Kerja, Lapangan Berusaha, meningkatkan Akses dan Kualitas Pelayanan Publik dan Daya Saing Daerah Pembangunan yang dilaksanakan di daerah disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi Daerah masing masing. Pemerintah Daerah dalam mewujudkan Pembangunan Daerahnya berdasarkan Visi-Misi Kepala Daerah Terpilih yang tertuang dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) dengan tetap memperhatikan RPJPD (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah) Kabupaten/Kota periode berkenaan dan RPJMD Provinsi. RPJMD Kabupaten/Kota menjadi Landasan Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten/kota dan menjadi Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA-PD).

Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA-PD) adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun, merupakan Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Perangkat Daerah. Selanjutnya RENSTRA-PD ini menjadi pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (RENJA-PD) setelah mengacu kepada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Dengan demikian Dokumen Perencanaan Pembangunan yang ada di setiap Perangkat Daerah ada 2 (dua) dokumen, yaitu RENSTRA-PD dan RENJA-PD.

RENSTRA merupakan suatu alat manajemen yang bertujuan membantu organisasi membuat rencana masa depan (Jangka Menengah). Rencana Strategis dapat dilihat sebagai formulasi secara menyeluruh atau “Road Map” yang menjelaskan bagaimana usaha-usaha dilakukan untuk mencapai tujuan melalui penerapan strategi strategi yang dipilih bersifat luwes dan dapat direview terutama apabila ada perubahan perubahan yang signifikan dalam Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal yang berpengaruh pada pencapaian tujuan rencana semula.

RENSTRA-PD disusun dalam rangka pencapaian VISI dan MISI Kepala Daerah serta Tugas dan Fungsi SKPD dengan berpedoman kepada RPJMD Kabupaten/Kota. Penyusunan RENSTRA-PD terdiri dari tahapan sebagai berikut :

- a. Penyusunan Rancangan Awal RENSTRA-PD;
- b. Penyusunan Rancangan RENSTRA -PD;
- c. Forum Perangkat Daerah;
- d. Perumusan Rancangan Akhir RENSTRA-PD; dan
- e. Penetapan RENSTRA-PD.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 pasal 16 ayat (1), bahwa RENSTRA-PD memuat Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan Pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pilihan sesuai dengan Tugas dan Fungsi setiap Perangkat Daerah yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat Indikatif.

Renstra Dinas Tenaga Kerja disusun sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan mengacu kepada RPJMD serta memperhatikan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan di masa datang. RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Tahun 2021 - 2026 yang disusun ini mengacu kepada RPJMD Kota Depok Tahun 2021 – 2026.

RENSTRA Dinas Tenaga Kerja memuat Tujuan, Sasaran, Program, dan kegiatan yang didasarkan pada Kondisi dan Potensi Daerah, Permasalahan yang dihadapi, Kebutuhan Nyata, dan Aspirasi Masyarakat yang berkembang di daerah, dan berorientasi pada hasil yang akan dicapai khususnya selama 5 (lima) tahun ke depan dengan mempertimbangkan Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan yang ada atau yang mungkin akan timbul sebagai akibat perubahan Lingkungan Strategis yang dinamis yang sering berubah seiring dengan dinamika kehidupan dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Penyusunan Rencana Strategis ini dilaksanakan demi menjaga Keberlanjutan dan Konsistensi Program Pembangunan terhadap Fokus Sasaran yang akan dicapai dalam periode tersebut dengan Indikator Keberhasilan yang terukur dan dapat diverifikasi, sehingga dapat menjadi Acuan bagi Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi sebagai umpan balik bagi perbaikan perencanaan berikutnya dari waktu ke waktu.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis sebagai bagian dari Sistem Manajemen Pembangunan yang tidak terlepas dari Landasan/Acuan Hukum Peraturan-Perundangan yang berlaku, baik berupa Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri yang terkait serta Peraturan Daerah dan Peraturan Wali Kota. Adapun Peraturan-Perundangan yang menjadi Landasan Hukum Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026, antara lain sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682) sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050);
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3828);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 20203 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
9. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
10. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244. Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

12. Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia . (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
13. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2006 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4637);
16. Peraturan Pemerintah RI No 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 03 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketrasmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketrasmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5497);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6189);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6463);
24. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara RI Tahun 2012 Nomor 24);
25. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
26. Permenakertrans Nomor PER.21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas (Berita Negara RI Tahun 2009 Nomor 338);
27. Permenakertrans Nomor PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Berita Negara RI Tahun 2009 Nomor 340);
28. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
29. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Kerja Mikro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 543);
30. Permenakertrans Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendanaan sistem Pelatihan Kerja; (Berita Negara RI Tahun 2012 Nomor 339);
31. Permenakertrans Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (Berita Negara RI Tahun 2013 Nomor 1469);
32. Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Berita Negara RI Tahun 2014 Nomor 586);

33. Permenakertrans Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Berita Negara RI Tahun 2014 Nomor 1792);
34. Permenaker Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara RI Tahun 2016 Nomor 257);
35. Permenaker Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (Berita Negara RI Tahun 2016 Nomor 258);
36. Permenaker Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara RI Tahun 2016 Nomor 712);
37. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1753) ;
38. Permenaker Nomor 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara RI Tahun 2016 Nomor 1799);
39. Permenaker 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja (Berita Negara RI Tahun 2017 Nomor 1108);
40. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 11 tahun 2017 Tentang Penataan Persebaran Penduduk di kawasan Transmigrasi (Berita Negara RI Tahun 2017 Nomor 1027);
41. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 12 tahun 2017 Tentang Kerjasama Pelaksanaan Transmigrasi Antar Pemerintah Daerah (Berita Negara RI Tahun 2017 Nomor 1028);
42. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
43. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Nomor 10 tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Pemberian Bantuan Transmigrasi oleh Pemerintah Dan / Atau Pemerintah Daerah kepada Transmigrasi (Berita Negara RI Tahun 2018 Nomor 802);
44. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1114)

45. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1447);
46. Permenaker Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 351);
47. Kepmenakertrans Nomor KEP.261/MEN/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja.
48. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2005 - 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 45 seri E) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2005 - 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2010 Nomor 24, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 87 Seri E);
49. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009 Nomor 6 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 64);
50. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 12 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Pembangunan dan Pengembangan Wilayah Metropolitan dan Pusat Pertumbuhan di Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2014 Nomor 12 Seri E);
51. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 - 2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 8);
52. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Migran Indonesai asal Daerah Provinsi Jawa Barat; (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 Nomor 2);

53. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 01 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2008 Nomor 01) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 5 tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 01 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Depok Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 05);
54. Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2011 Nomor 2);
55. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 1 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Depok Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2015 Nomor 01, Tambahan Lembaran Dearah Kota Depok Nomor 93);
56. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2015 Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2015 Nomor 9);
57. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10);
58. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 09);
59. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 103 Tahun 2016, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 103);

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan Dokumen Perencanaan untuk 5 (lima) tahun ke depan yang selanjutnya akan menjadi Pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT); Menyediakan Pedoman dan Landasan dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsi secara terfokus;
2. Menyediakan Instrumen yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengarahkan personil/pegawai dan mengalokasikan Sumberdaya secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi;
3. Menyediakan Instrumen Awal untuk Pengukuran Pencapaian Kinerja yang akan digunakan oleh Pemangku Kepentingan dalam rangka menilai Kinerja Organisasi.

Adapun tujuan Penyusunan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Depok ini adalah :

1. Menetapkan pedoman untuk penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja maupun perubahannya selama 5 (lima) tahun kedepan;
2. Menciptakan keterpaduan langkah bagi seluruh unit kerja yang ada dalam melaksanakan tugas serta kegiatan yang telah disepakati;
3. Meningkatkan Efektivitas tercapainya Tujuan dan Sasaran Organisasi melalui kesungguhan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Tahun 2021 - 2026 adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, dan Sistematika Penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Tahun 2021 - 2026.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pada bagian ini diuraikan tentang Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan, serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah pada Dinas Tenaga Kerja Kota.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Pada bagian ini diuraikan tentang Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah, Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah, Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan Penentuan Isu-isu Strategis.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Pada bab ini diuraikan tentang Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bab ini dikemukakan Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bab ini dikemukakan Rencana Program, Kegiatan, dan Sub-Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.

Pada bab ini diuraikan tentang Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan Kinerja yang akan dicapai Kinerja Dinas Tenaga dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

BAB VIII : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok. Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Wajib Bidang Tenaga Kerja dan Urusan Pemerintahan Pilihan Bidang Transmigrasi. Ketentuan lebih lanjut mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota Depok.

2.1.1. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 103 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh satu orang Kepala Dinas, membawahi satu orang Sekretaris, Tiga Orang Kepala Bidang, Enam orang Kepala Seksi serta dua orang Kepala Sub Bagian, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, yang membawahi 2 (dua) sub bagian, yaitu :
 - a. Sub.bagian keuangan;
 - b. Sub.bagian Umum, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
3. Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja, membawahi 2 (dua) seksi,yaitu:
 - a. Seksi Pelatihan dan Pemagangan;
 - b. Seksi Produktifitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
4. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja membawahi 2 (dua) seksi yaitu:

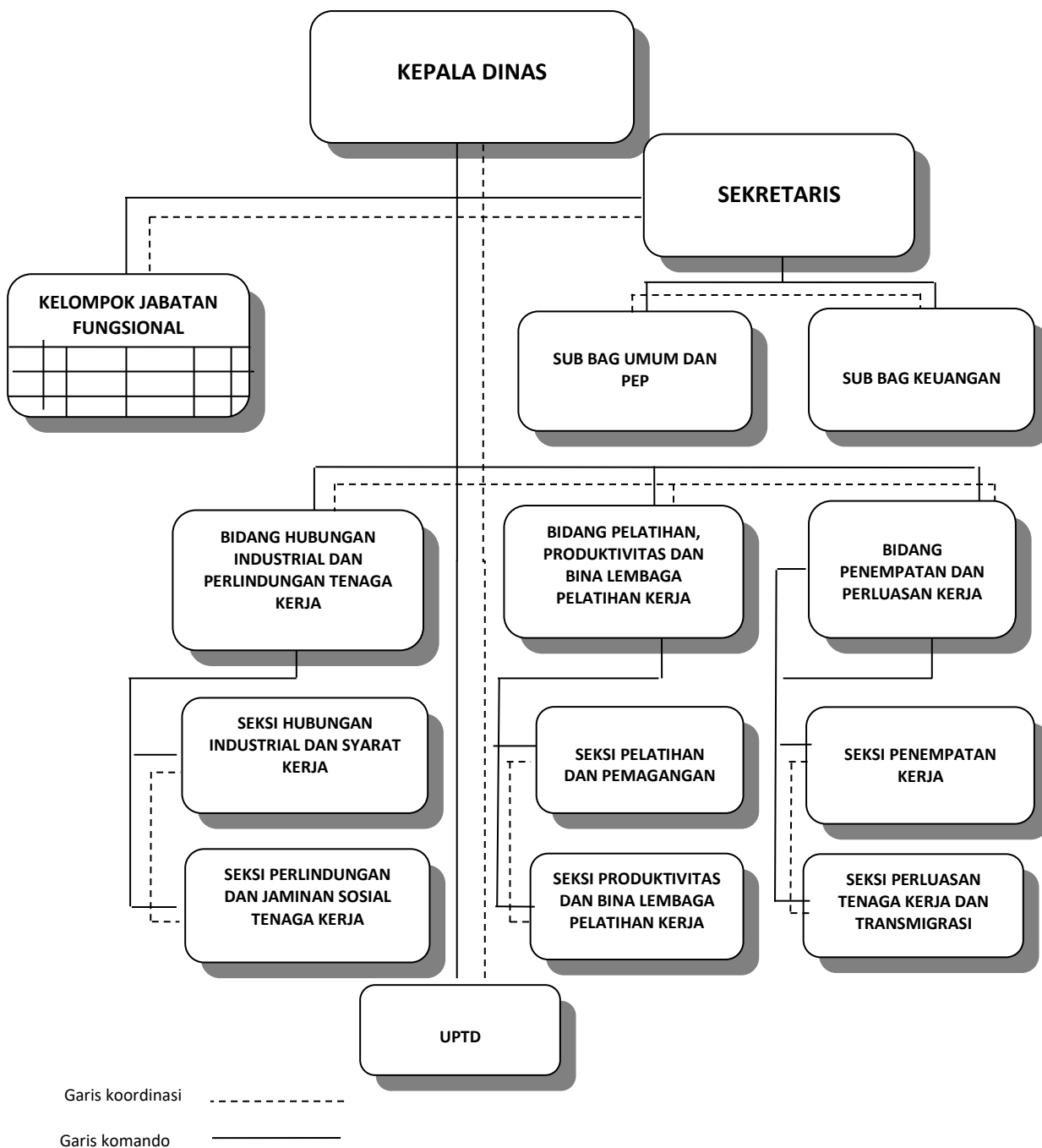
membawahi 2 (dua) seksi, yaitu:

 - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - b. Seksi Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

5. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja
 - a. Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
 - b. Seksi Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Adapun gambar Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, adalah sebagai tertuang di bawah ini :

Gambar 2.1.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok



2. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan Peraturan Walikota Depok 103 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, Dinas Tenaga Kerja termasuk dalam Lembaga Teknis Daerah dan merupakan Unsur Pendukung Tugas Kepala Daerah yang tugasnya melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dan dengan fungsi:

Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pelaksanaan administrasi dinas;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Kota;
- b. Pelaksanaan kebijakan, perencanaan, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur, pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pembinaan ketenagakerjaan;
- c. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Tenaga Kerja;
- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian urusan kesekretariatan, kepegawaian dan rumah tangga Dinas;
- e. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan bidang teknis meliputi bidang Pelatihan Produktifitas dan Penempatan Tenaga Kerja, bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja;
- f. Pembinaan pengawasan dan pengendalian penggunaan anggaran Dinas;
- g. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP);
- h. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian produk hukum sesuai dengan bidang tugasnya;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 103 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh satu orang Kepala Dinas, membawahi satu orang Sekretaris, Tiga Orang Kepala Bidang, Enam orang Kepala Seksi serta dua orang Kepala Sub Bagian serta Pelaksana. Adapun Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok adalah sebagai berikut :

Kepala Dinas:

- 1) Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi :
 - a. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);
 - b. Perumusan kebijakan, penyelenggaraan, pemantauan, dan evaluasi, pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) serta pengawasan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - c. Pelaksanaan kebijakan, penyelenggaraan, pemantauan dan evaluasi serta pengawasan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
 - d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian urusan kesekretariatan, kepegawaian dan rumah tangga Dinas;
 - e. Pembinaan, pengawasan, pengendalian dan koordinasi kegiatan bidang teknis meliputi bidang Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Bidang Pelatihan dan Produktivitas, dan Bidang Penempatan Kerja, Perluasan Kerja dan Transmigrasi;
 - f. Pembinaan pengawasan dan pengendalian penggunaan anggaran Dinas;
 - g. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat :

- 1) Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan administrasi umum, pengkoordinasian perencanaan dan evaluasi serta pengelolaan keuangan Dinas.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan program kerja sekretariat sesuai dengan Renstra Dinas;
 - b. Penghimpunan dan pengolahan data, penyusunan Renstra Dinas;
 - c. Penyelenggaraan administrasi umum;
 - d. Penyusunan evaluasi dan laporan;
 - e. Penyelenggaraan upaya pemecahan masalah kesekretariatan;
 - f. Pengkoordinasian upaya pemecahan masalah kesekretariatan dan Dinas;
 - g. Penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Sekretariat;
 - h. Pengkoordinasian perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas;
 - i. Penyelenggaraan urusan umum, kepegawaian, kerumah tanggaan dan aset Dinas;
 - j. Pengelolaan Keuangan Dinas;
 - k. Penyelenggaraan analisis dan pengembangan kinerja Sekretariat;
 - l. Pengkoordinasian analisis dan pengembangan kinerja Dinas; dan
 - m. Pelaksanaan tugas-tugas lain sesuai bidang tugasnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sekretariat, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
- b. Sub Bagian Keuangan.

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja :

- (1) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;
- (2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan rencana kerja kegiatan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mengacu pada rencana strategi dinas;
 - b. Penyusunan petunjuk teknis tentang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;
 - c. Pengkoordinasian dengan instansi terkait yang berkaitan dengan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;
 - d. Penyusunan laporan Monitoring dan evaluasi kegiatan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;
 - e. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan kepada pimpinan;
 - f. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidang, tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja terdiri dari :

- a. Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
- b. Seksi Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja :

- 1) Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja mempunyai tugas, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja mengacu pada rencana strategis dinas;
 - b. penetapan petunjuk teknis pelatihan Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;

- c. penetapan pelaksanaan Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
- d. penetapan program peningkatan Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
- e. pelaporan pelaksanaan Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
- f. Evaluasi pelaksanaan Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja;
- g. pelaksanaan koordinasi/kerjasama dan kemitraan Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja dengan unit kerja/instansi/lembaga;
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja terdiri dari :

- a. Seksi Pelatihan dan Pemagangan;
- b. Seksi Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan kerja.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja :

- 1) Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas melaksanakan, merencanakan dan melaporkan pelaksanaan penempatan dan perluasan kerja.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja Penempatan dan Perluasan Kerja mengacu pada rencana strategi dinas;
 - b. penetapan petunjuk teknis operasional Penempatan dan Perluasan Kerja;
 - c. penetapan pelaksanaan Penempatan dan Perluasan Kerja;
 - d. penetapan Evaluasi pelaksanaan Penempatan dan Perluasan Kerja;
 - e. penetapan Pelaporan Pelaksanaan Penempatan dan Perluasan Kerja;
 - f. penetapan koordinasi/kemitraan pelaksanaan dan pengembangan Penempatan dan Perluasan Kerja dengan Unit Instansi/Ahli/Akademisi tingkat kota/Provinsi/Pusat;

- g. pelaksanaan koordinasi/kerjasama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi/lembaga atau pihak ketiga dibidang Penempatan dan Perluasan Kerja;
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan dan perluasan Kerja terdiri dari :

- a. Seksi Penempatan Tenaga kerja;
- b. Seksi Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

1. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok saat ini adalah sebanyak 40 orang (termasuk 1 orang laki-laki Tenaga Kerja Kontrak), terdiri dari 21 orang laki-laki dan 19 orang perempuan. Secara rinci profil pegawai dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 2.1
Data Pejabat Struktural
Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Tahun 2021

Unit Kerja	Eselon			PNS		
	IV	III	II	Gol II	Gol III	Gol IV
Kepala DISNAKER			1			1
- Sekretaris	-	1	-	-	-	1
• Kasubag Umum, Program dan Evaluasi	1	-	-	-	1	-
• Kaasubag Keuangan	1	-	-	-	1	-
- Kabid Hubungan Industrial & Perlindungan Tenaga Kerja	-	1	-	-	-	1
• Kasi Perlindungan & Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1	-	-	-	-	1
• Kasi Hubungan Industrial & Syarat Kerja	1	-	-	-	1	-
- Kabid Pelatihan, Produktivitas dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja	-	1	-	-	-	1
• Kasi Produktivitas & Bina LPK	1	-	-	-	1	-
• Kasi Pelatihan dan Pemagangan	1	-	-	-	-	1
- Kabid Penempatan & Perluasan Kerja	-	1	-	-	-	1
• Kasi Perluasan Kerja & Transmigrasi	1	-	-	-	1	-
• Kaasi Penempatan Tenaga Kerja	1	-	-	-	1	-
JUMLAH	8	4	1	-	6	7

Tabel 2.2
Data PNS, CPNS dan Tenaga Kontrak
DINAS TENAGA KERJA kota Depok Tahun 2021

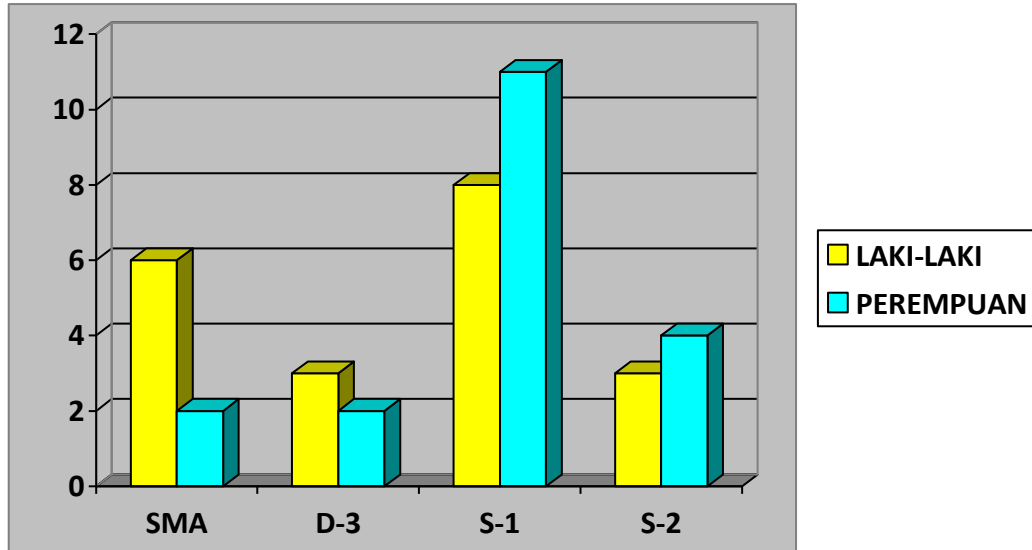
No	Jabatan Struktural	Pangkat / Gol. Ruang	Pendidikan Formal	Jumlah	Ket
1.	Kepala Dinas	Pembina Utama Muda (IV/c)	S2	1	
2.	Sekretaris	Pembina Tingkat I (IV/b)	S2	1	
3.	Kepala Bidang	Pembina (IV/a)/Penata Tk.I (III/d)	S1/S2	3	
4.	Kasubbag. dan Kasi	Kasubbag. dan Kasi Pembina (IV/a) /Penata Tk.I (III/d)	S1/S2	8	
5.	Staf dan PPNS	Pengatur Muda (I/c) s/d	SMA/S1/S2	27	
		Penata Muda Tk.I (III/b)			
		Tenaga Kontrak	SMA/S1	1	
J U M L A H				41	

Memperhatikan Tabel 2.1.3 tersebut diatas bahwa seluruh Pejabat Struktural telah memenuhi syarat pendidikan formal yaitu serendah-rendahnya S1, bahkan beberapa Pejabat Struktural Eselon IV dan Staff/ Pelaksana adalah lulusan S2.

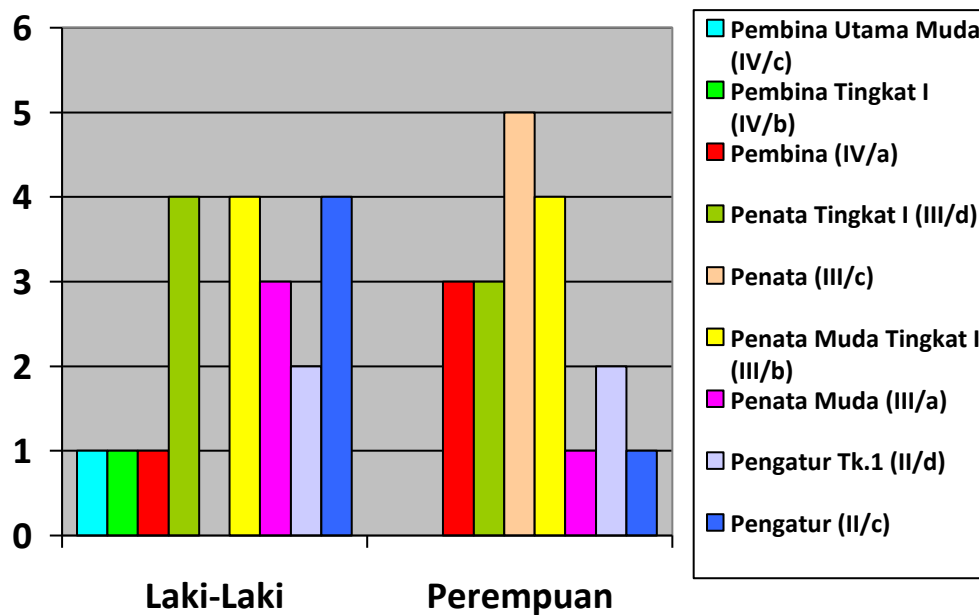
Tabel 2.3
Data Pegawai berdasarkan Kepangkatan, Jenis Kelamin, dan Pendidikan di Dinas Tenaga Kerja kota Depok Tahun 2021

No	Golongan	Jenis Kelamin	Pendidikan
1.	Pembina Utama Muda (IV/c)	L : 1 Orang	S-2 : 1 Orang
2.	Pembina Tingkat I (IV/b)	L : 1 Orang	S-2 : 1 Orang
3.	Pembina (IV/a)	L : 2 Orang	S-2 : 2 Orang
		P : 3 Orang	S-2 : 3 Orang
4.	Penata Tingkat I (III/d)	L : 5 Orang	S-1 : 4 Orang
		P : 3 Orang	S-1 : 4 Orang
5.	Penata (III/c)	P : 5 Orang	S-2 : 1 Orang
			S-1 : 4 Orang
6.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	L : 4 Orang	S-1 : 4 Orang
		P : 4 Orang	S-1 : 4 Orang
7.	Penata Muda (III/a)	L : 3 Orang	D-3 : 3 Orang
		P : 1 Orang	D-3 : 1 Orang
8.	Pengatur Tingkat I (II/d)	L : 2 Orang	SMA : 2 Orang
		P : 2 Orang	SMA : 2 Orang
9.	Pengatur (II/c)	L : 4 Orang	SMA : 4 Orang
		P : 1 Orang	D-3 : 1 Orang
J U M L A H		L : 21 Orang P : 19 Orang TOTAL : 40 Orang	SMA : 8 Orang D-3 : 5 Orang S-1 : 20 Orang S-2 : 7 Orang

Grafik 2.4 Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok



Grafik 2.5 Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok



Berdasarkan data-data di atas dan dikaitkan dengan ruang lingkup tugas Dinas Tenaga Kerja yang cukup luas dan kompleks, maka secara kuantitatif sumberdaya aparatur Dinas Tenaga Kerja relatif kurang dibandingkan dengan standar ideal bagi sebuah organisasi strategis dan secara kualitatif perlu terus diupayakan peningkatan kapasitas dan kualitas aparatur agar lebih responsif terhadap tuntutan perubahan dan perkembangan pembangunan kota secara makro.

2. Sarana dan Prasarana Kantor

Dalam melaksanakan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok diperlukan adanya Prasarana dan Sarana yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi guna mencapai Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan. Prasarana dimaksud adalah gedung/ruangan tempat kerja yang sifatnya permanen yang mendukung pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja. Saat ini gedung kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Depok berada di Gedung Dibaleka II Lantai 8 Komplek Perkantoran Pemkot Depok Jalan Margonda Raya nomor 54 Depok.

Sarana adalah barang /peralatan kelengkapan kerja yang mendukung terlaksananya tugas dan pekerjaan sehari-hari. Adapun Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja adalah sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.6. Ketersediaan sarana prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Depok sampai dengan 31 Desember 2020

	SARANA PRASARANA	JUMLAH	SATUAN	KONDISI
1	Kendaraan Roda 2	7	Unit	Baik
2	Kendaraan Roda 4	3	Unit	Baik
3	Trolley car / lori	2	Unit	Baik
4	Bangunan Gedung	1	Unit	Baik
5	Rak penyimpanan	5	Unit	Baik
6	Mesin hitung elektronik calculator	2	Unit	Baik
7	Lemari besi / metal	33	Unit	Baik
8	Rak kayu	2	Unit	Baik
9	Filling kabinet besi	10		
10	brandkas	9	Unit	Baik
11	Lemari sorok	4	Unit	Baik
12	Lemari arsip untuk arsip dinamis	11	Unit	Baik
13	CCTV	2	Unit	Baik
14	Alat penghancur kertas	9	Unit	Baik

15	Mesin absensi	1	Unit	Baik
16	Papan pengumuman	1	Unit	Baik
17	Meja 1/2 biro	3	Unit	Baik
18	Meja makan besi	1	Unit	Baik
19	Kursi putar	6	Unit	Baik
20	Meja komputer	4	Unit	Baik
21	Partisi	3	Unit	Baik
22	Sofa	3	Unit	Baik
23	Kursi makan	2	Unit	Baik
24	Mesin penghisap debu	3	Unit	1 rusak ringan 2 Baik
25	Tempat sampah	1	Unit	Baik
26	Lemari es	2	Unit	Baik
27	A.C split	1	Unit	Baik
28	Kipas angin	3	Unit	Baik
29	Kompore listrik	1	Unit	Baik
30	Alat dapur lainnya	9	Unit	8 Baik 1 rusak ringan
31	Televisi	6	Unit	Baik
32	Sound system	2	Unit	baik
33	Karaoke	1	Unit	Baik
34	Microphone	1	Unit	Baik
35	Tustel	2	Unit	Baik
36	Tangga alumunium	1	Unit	Baik
37	Dispenser	11	Unit	Baik
38	Gordyn / kray	5	Unit	Baik
39	Lain lain	14	Unit	Baik
40	Alat pemadam	3	Unit	Baik
41	Kasur / karpet	1	Unit	Baik
42	Meja kerja pejabat Eselon II	1	Unit	Baik
43	Meja kerja pejabat Eselon IV	2	Unit	Baik
44	Meja kerja pegawai non struktual	3	Unit	Baik
45	Kursi kerja pegawai non struktual	15	Unit	Baik
46	Kursi pejabat Esetan IV	3	Unit	Baik
47	Microphone / wireless mic	1	Unit	Baik
48	Proffesional sound system	1	Unit	Baik
49	Photo tustel	1	Unit	Baik
50	Layar film / proyektor	1	Unit	Baik
51	Proyektor + attachment	3	Unit	Baik
52	Handy talky (HT)	3	Unit	Baik

53	Unit transceiver vhf portable	1	Unit	Baik
54	Sputum bak / pot	6	Unit	Baik
55	Bendera merah putih	1	Unit	Baik
56	Serial scanner / printer	1	Unit	Baik
57	P.C unit	20	Unit	Baik
58	printer	37	Unit	Baik
59	Webcam	1	Unit	Baik
60	Server	1	Unit	Baik

Dengan didukung sarana dan prasarana yang relatif memadai, pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja dapat berjalan baik dan lancar, namun demikian masih tetap dibutuhkan ruang khusus yang berfungsi sebagai sekretariat mediasi misalnya untuk program perlindungan tenaga kerja dan lain-lain.

Selain itu diperlukan juga prasarana dan sarana Balai Latihan Kerja (BLK) untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Calon Pencari Tenaga Kerja yang siap kerja, baik Prasarana Gedung Tempat Latihan Kerja maupun Sarana kelengkapannya. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok belum memiliki Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja, hanya 5 (lima) Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Barat yang belum memiliki gedung Balai Latihan Kerja.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Sasaran pembangunan ketenagakerjaan adalah menyerap tambahan angkatan kerja baru dan mengurangi jumlah penganggur secara bertahap dengan mewujudkan perluasan lapangan kerja baru yang produktif dan berkelanjutan, menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan keterampilan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang memadai serta memiliki daya saing, memberikan fasilitasi perlindungan terhadap tenaga kerja dan pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara umum perkembangan ketenagakerjaan di Kota Depok periode 2016 -2020 masih perlu di tingkatkan, berdasarkan Data dari BPS, Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2010-2020 jumlah Penduduk usia kerja tahun 2017 berjumlah 1.695.005 orang mengalami peningkatan sebesar 1.758.241 orang pada tahun 2018 peningkatan pertumbuhan rata-rata pertahun mencapai 0.96 %, Jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan pada tahun 2017

berjumlah 1.085.426 orang dan tahun 2020 berjumlah 1.195.632 orang, peningkatan rata-rata pertahun mencapai 0.91 %, sedangkan jumlah orang bekerja mengalami peningkatan sebesar 0.94 % dimana pada tahun 2017 jumlah orang bekerja berjumlah 1.009.401 orang meningkat di tahun 2020 mencapai 1.077.600 orang. Sedangkan jumlah pengangguran di Kota Depok mengalami peningkatan sebesar 0.64 %/tahun di tahun 2017 jumlah pengangguran berjumlah 76.025 orang meningkat di tahun 2020 berjumlah 118.032 orang.

Dalam rangka meningkatkan Penyusunan Strategi dan Program yang lebih baik ke depan, diperlukan evaluasi terhadap kinerja pelayanan sebelumnya yaitu dengan menilai capaian kinerja Renstra Dinas Tenaga Kerja 2016-2020. Berdasarkan tabel 2.6, terlihat bahwa semua Target Kinerja Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Indikator IKK (Indikator Kinerja Kunci) LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) dapat dicapai, yaitu meliputi meningkatnya jumlah peserta Jamsostek di perusahaan, meningkatnya Jumlah pencari kerja yang ditempatkan, Renstra OPD, dan Renja OPD.

Tabel 2.4.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target IKK	Target IKU	TARGET PERANGKAT DAERAH TAHUN KE-					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE -					RASIO CAPAIAN TAHUN KE-				
				2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)			30 Kasus	30 Kasus	30 Kasus	30 Kasus	30 Kasus	36 Kasus	28 Kasus	34 Kasus	19 Kasus	20 Kasus	120 %	93.33%	113.33%	66.66 %	
2	Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan		200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	545 Orang	966 Orang	271 Orang	350 Orang	205 orang	272,5%	483 %	135,5 %	175 %	02,5 %
3	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan		1.000 Orang	1.000 Orang	1.000 Orang	1.000 Orang	1.000 Orang	1.000 Orang	3641 Orang	1.000 orang	3.592 Orang	3.620 Orang	1.396 Orang	364,1 %	100 %	359,2 %	362 %	139,6 %
4.	Tingkatan Partisipasi Angkatan Kerja						65.80 %	66.40 %		64.04 %	62.64 %	65.03 %						

Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja selama 5 (tahun) periode Renstra sebelumnya (Tahun 2016-2020) telah tercapai seluruhnya, rata-rata pencapaian Indikator Kinerjanya bernilai Sangat Baik, karena rata-rata pencapaiannya diatas 100 % dari target yang telah ditetapkan.

Pencapaian Indikator Kinerja tertinggi yaitu pada Indikator Kinerja Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan pada tahun 2017 sebesar 483 %, kemudian Indikator Kinerja Besaran Pencari Kerja yang Terdaftar yang Ditempatkan pada tahun 2017 sebesar 388,1 %. Sedangkan Pencapaian Indikator Kinerja terendah yaitu pada Indikator Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) pada tahun 2019 sebesar 66,66 %, kemudian Indikator Kinerja yg sama pada tahun 2017 sebesar 93,33 %.

Perlu diketahui bahwa SPM untuk Indikator Kinerja Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2014 tentang SPM Bidang Ketenagakerjaan yang berlaku sampai dengan tahun 2016, bahwa target Kinerja untuk indikator Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) adalah sebesar 50 % (bukan 100 %), dengan demikian sebenarnya target Kinerja untuk Indikator Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) yang dicapai pada tahun 2019 sebesar sebesar 66,66 % dari target 50 % adalah sebesar 133,32 % dan pada tahun 2017 sebesar 93,33 % dari target 50 % adalah sebesar 186,66 %.

TABEL 2.4.2 ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK TAHUN 2016 -2020
Keterangan : Satuan dalam Rupiah

No	URAIAN	ANGGARAN (Rp) PADA TAHUN KE					REALISASI PENDANAAN (Rp) PADA TAHUN KE					RASIO ANGGARAN (%) PADA TAHUN KE				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
I	BELANJA TIDAK LANGSUNG	4.587.318.637	5.091.113.357	5.171.250.311	7.305.014.209	7.114.191.670	4.187.466.727	3.610.485.772	4.551.715.000	6.584.452.928	6.598.779.330	91,28	70,92	88,02	90,14	92,76
1.	Belanja Pegawai	4.587.318.637	5.091.113.357	5.171.250.311	7.305.014.209	7.114.191.670	4.187.466.727	3.610.485.772	4.551.715.000	6.584.452.928	6.598.779.330	91,28	70,92	88,02	90,14	92,76
II	BELANJA LANGSUNG	10.884.854.900	7.827.237.650	7.133.752.000	6.634.475.900	5.062.363.900	10.154.818.602	7.289.779.931	6.451.353.042	6.166.744.460	4.811.512.172	93,29	93,13	90,43	92,95	95,04
1.	Belanja Pegawai	3.029.872.000	1.754.626.000	1.393.227.000	950.984.000	484.122.000	2.857.677.000	1.675.298.400	1.260.200.750	915.751.000	473.485.000	94,32	95,48	90,45	96,30	97,80
2.	Belanja Barang dan Jasa	7.647.121.900	5.889.301.650	5.495.325.000	5.478.991.900	4.229.625.900	7.127.044.602	5.448.880.531	4.953.819.292	5.049.196.260	3.992.252.172	93,20	92,52	90,15	92,16	94,39
3.	Belanja Modal	207.861.000	183.310.000	245.200.000	204.500.000	348.616.000	170.097.000	165.601.000	237.333.000	201.797.200	345.775.000	81,83	90,34	96,79	98,68	99,19
TOTAL BELANJA		15.472.173.537	12.918.351.007	12.305.002.311	13.939.490.109	12.176.555.570	14.342.285.329	10.900.265.703	11.003.068.042	12.751.197.388	11.410.291.502	92,70	84,38	89,42	91,48	93,71

Adapun kinerja dalam bidang keuangan (anggaran), berdasarkan tabel 2.7 hanya meliputi Kinerja Belanja. Tingkat Capaian Realisasi Penyerapan Anggaran per-Jenis Belanja selama 5 (lima) tahun berturut-turut (Tahun 2016, 2017, 2018, 2019 dan 2020) sangat tinggi, rata-rata sekitar 90 %. Berdasarkan Analisa Data Capaian Realisasi Belanja per-Jenis Belanja tersebut diatas menurut kami adalah hal yang baik, yaitu Capaian Realisasi Belanja Pegawai, Belanja Barang dan Jasa yang semakin menurun, sedangkan Capaian Realisasi Belanja Modal merupakan Belanja Investasi semakin meningkat. Belanja Modal ini akan menjadikan aset bagi Dinas yang dapat dimanfaatkan lebih dari 1 (satu) tahun. Berdasarkan Analisa Data tersebut diatas menurut kami adalah hal yang baik pada Belanja per-Jenis Belanja Langsung yaitu Belanja Pegawai, yang semakin menurun, hal ini berarti Pemerintah lebih memperhatikan kepentingan Pembangunan di Masyarakat daripada Belanja Pegawai..

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Peran Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yaitu dengan meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dengan melaksanakan kegiatan pelatihan baik itu pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan berbasis masyarakat maupun pelatihan berbasis kewirausahaan. Sehingga nantinya pencari kerja di Kota Depok dapat bersaing dan mengisi kesempatan kerja/ peluang kerja yang tersedia atau mereka dapat berwirausaha sesuai dengan keahlian yang telah di miliki. Untuk itu perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja serta menyebarluaskan kesempatan kerja yang ada kepada masyarakat Kota Depok. Pengembangan teknologi informasi dalam rangka memberikan pelayanan kepada pencari kerja dengan menyebarluaskan informasi kesempatan kerja yang tersedia dan mudah di akses oleh masyarakat. Dinas Tenaga Kota Depok harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan memiliki keahlian dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja yaitu dengan melaksanakan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang tersedia.

Pencapaian Indikator Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang semuanya sangat baik tersebut pada prinsipnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat. Faktor-faktor Pendukung Pencapaian Indikator Kinerja, antara lain adalah : Tersedianya Perda yang mem-Prioritas-kan Tenaga Kerja Lokal Depok (Perda No.3 th 2011 Tentang Perizinan & No. 7 th 2015), Tingginya Komitmen Kepala Daerah, Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi AK-1 dan Aplikasi PJTKI, Tersedianya Sarana Hubungan Industrial (LKS-Tripartit, Depeko, & Tim Monev

Ketenagakerjaan), Banyaknya ASN yang berpendidikan Strata-1, Banyaknya Perusahaan / Industri, Banyaknya Warga/Masyarakat yang telah dilatih untuk membuka usaha, Banyaknya Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK), Adanya Perguruan Tinggi (UI; Gunadharma, dll), dan Tingginya Potensi Potensi kemampuan Pemuda untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi

Adapun Faktor – faktor Penghambatnya, antara lain adalah : Terbatasnya Sumberdaya Manusia (Kuantitas), Terbatasnya Anggaran, Lemahnya Koordinasi antar Bidang dan Lintas OPD, Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK), Sistem Informasi Data yang belum terintegrasi secara baik, Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok, Masih banyak SMK yang berorientasi Perkantoran, Kurangnya Keahlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri, Masih banyaknya Perusahaan/Industri yang belum mematuhi Peraturan Perundangan (Syarat Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Upah dibawah standar UMK/UMSK), dan Masih Banyaknya Pekerja/Buruh yang belum berstatus Pekerja Tetap.

Selanjutnya permasalahan yang ada diidentifikasi dan dikelompokkan serta dipilih secara bersama menjadi permasalahan dari Lingkungan Internal yang menjadi Kelemahan (Weaknesses) dan Permasalahan dari Lingkungan Eksternal yang menjadi Ancaman/Tantangan (Threats).

Langkah berikutnya membahas hal-hal yang menjadi faktor pendorong organisasi dan potensi-potensi yang dimiliki kemudian dikelompokkan berdasarkan kelompok jenis potensinya. Selanjutnya potensi yang ada diidentifikasi dan dikelompokkan serta dipilih secara bersama menjadi potensi dari Lingkungan Internal yang menjadi Kekuatan (Strengs) dan potensi dari Lingkungan Eksternal yang menjadi Peluang (Opportunities).

Sedangkan Potensi-potensi yang ada yang menjadi pendorong/pendukung antara lain sebagai berikut :

1. Tingginya Komitmen Kepala Daerah;
2. Tersedianya prasarana gedung perkantoran;
3. Tersedianya Fasilitas Jaringan Teknologi Informasi; Semakin berkembangnya
4. tehnologi tepat guna yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi bagi pengusaha untuk membuka lapangan kerja;

5. Banyaknya angkatan kerja yang dapat diberikan pembinaan ketrampilan guna meningkatkan kualifikasi sesuai kompetensi yang dibutuhkan;
6. tersedianya Peraturan daerah tentang memprioritaskan tenaga kerja lokal (Perda nomor 7 tahun 2015 tentang penanaman modal, Perda nomor 3 tahun 2011 tentang penyelenggaraan perizinan dan pendaftaran usaha bidang perindustrian dan perdagangan
7. Strategisnya gedung lokasi perkantoran;
8. Tersedianya Aplikasi BKOL yang terintegrasi dengan Aplikasi SIMPEL (Sistem Informasi Pelatihan) ;
9. Tersedianya sarana hubungan industrial Tingkat Kota Depok : LKS Tripartit , Depeko, Tim Monev Ketenagakerjaan;
10. Tersedianya sarana hubungan industrial Perusahaan : LKS Bipartit, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, APINDO, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
11. Adanya Tenaga Kerja yang berprestasi (2015, 2016, 2017, 2018 dan 2019);
12. Adanya perusahaan yang beprestasi dalam memperkerjakan tenaga kerja perempuan Tingkat Provinsi Tahun 2016 (PT Medifarma) dan Tahun 2018 (RS.GP
13. Terbentuknya Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK Kota Depok;
14. Banyaknya Lembaga pelatihan kerja (LPK, BLK dan BKK Komunitas);
15. Dukungan kegiatan dari Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat
16. Terbangunnya MOU Penempatan Tenaga Kerja antara Sekolah (SMK) dengan Perusahaan;

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Identifikasi permasalahan tugas dan fungsi pelayanan digunakan untuk menentukan program dan kegiatan fungsi pelayanan Perangkat daerah yang tepat sebagai solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Identifikasi dengan menggunakan kriteria tertentu harus dilakukan sehingga menghasilkan daftar permasalahan yang secara faktual dihadapi dalam pelayanan kepada masyarakat. Kriteria yang digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diangkat adalah:

1. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau diutamakan dalam perencanaan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa datang;
2. Suatu kondisi yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar, atau suatu kondisi/keadaan yang apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kualitas layanan.

Tabel 3.1
Isu Strategi dan Telaah kajian permasalahan
Bidang Ketenagakerjaan
RPJMD Kota Depok 2021 - 2026

No.	Isu Strategi	Telaah kajian Sesuai Tusi atau Urusan
1.	Pengangguran	<ul style="list-style-type: none"> - Pertumbuhan angkatan kerja yang pesat tidak disertai dengan lapangan kerja baru; - Pencari kerja lulusan sekolah belum siap kerja dan mandiri masih mengantungkan pekerjaan formal.
2.	Perselisihan Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Masih adanya perselisihan ketenagakerjaan; - Potensi PHK di masa Pandemi Covid 19
3.	Peningkatan Daya Saing tenaga kerja produktif dan Peningkatan Kompetensi Pencari Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Belum adanya pembinaan peningkatan produktivitas kepada tenaga kerja; - Belum optimalnya link and mach antara dunia usaha dan dunia pendidikan.

Bertambahnya angkatan kerja baru yang selalu meningkat setiap tahunnya tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang tersedia mengakibatkan jumlah pengangguran semakin bertambah. Kualitas maupun kompetensi angkatan kerja yang masih rendah sehingga tidak dapat bersaing dan mengisi kesempatan kerja yang tersedia. Jumlah pengangguran yang tinggi berdampak kepada kemiskinan maupun masalah-masalah sosial lainnya. Apabila masalah tersebut tidak di tangani akan berdampak pada pada proses pembangunan Pemerintah Daerah Kota Depok. Selain itu juga Kasus Perselisihan Hubungan Industrial terutama kasus PHK di Kota Depok juga berdampak pada meningkatnya pengangguran

Tabel 3.2
Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

NO.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
		Rendahnya Kompetensi Angkatan Kerja	Kualifikasi dan pendidikan angkatan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
			Motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah.
			Ketrampilan SDM masih belum memenuhi kompetensi yang dibutuhkan
			Pemahaman program pemagangan masih terbatas belum sesuai dengan ketentuan/pedoman
			Rendahnya semangat etos kerja dan disiplin serta produktivitas angkatan kerja
			Kurangnya link and match antara dunia pendidikan dengan dunia usaha
			Keterbatasan Instruktur bersertifikasi untuk memberikan keterampilan

NO.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Pengurangan Angka Pengangguran	Terbatasnya Kesempatan Kerja	<p>kepada angkatan kerja</p> <p>Terbatasnya informasi kesempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja</p> <p>Masih kurangnya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan angkatan kerja di tambah dampak Pandemi Covid 19 yang banyak memaksa perusahaan gulung tikar.</p> <p>Sistem Informasi Data yang belum terintegrasi</p> <p>Terbatasnya Kuota transmigrasi yang tersedia dari Provinsi Jawa Barat</p> <p>Belum adanya fungsional pengantar kerja</p> <p>Jumlah angkatan kerja lebih besar dari pada jumlah lapangan kerja yang tersedia di kota Depok</p> <p>Dukungan personel yang kurang memadai dalam hal jumlah, terutama personel yang berkaitan dengan pendataan tenaga kerja dan penempatan</p> <p>Lulusan kerja yang masih minim dengan ilmu dunia kerja dan mandiri masih menggantungkan bahwa sebuah penghasilan itu merupakan pekerjaan formal</p> <p>Ketidakseimbangan lapangan pekerjaan dengan Pencari Kerja</p>

NO.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			<p>Banyak perusahaan yang belum memaksimalkan Aplikasi BKOL yang tersedia untuk mencari, mengisi kesempatan kerja buat masyarakat</p>
		Masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial	Kurangnya pembinaan hubungan industrial
			Kurangnya pengembangan dan pelatihan SDM (Sumber Daya Manusia) PD dalam pengadaan tenaga fungsional mediator;
			Pemerintah Pusat tidak melibatkan kabupaten / kota dalam proses penyusunan peraturan
			Banyak perusahaan yang belum membayarkan upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) Depok dan belum menerapkan struktur skala upah
			Potensi PHK di masa Pandemi Covid 19 sehingga meningkatnya angka mediasi perselisihan kerja
			Peraturan yang sering mengalami perubahan
			Masih banyak perusahaan yang belum mematuhi syarat2 kerja dan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja

3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Sesuai dengan arahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok periode 2021-2026 bahwa pemerintah Kota Depok akan mewujudkan Visi dan Misi. Adapun Visi dan Misi Pemerintah Kota Depok Sesuai dengan RPJMD periode 2021-2026 adalah sebagai berikut :

Visi Kota Depok:

“Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera”

- Kota Depok** : Meliputi seluruh wilayah dan isinya. Artinya Kota Depok dan seluruh warganya yang berada di dalam satu kawasan dalam batas-batas tertentu.
- Maju** : Dengan berbagai capaian Pembangunan Infrastruktur, tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik pada periode sebelumnya, maka Pemerintah Kota Depok akan terus berusaha untuk menjadi yang terbaik khususnya meningkatkan pembangunan infrastruktur meliputi infrastruktur fisik dan infrastruktur digital, serta memastikan pembangunan daerah dilakukan dengan pertimbangan keseimbangan dan dampak terhadap kualitas lingkungan. Tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik dengan dukungan SDM aparatur dan system pelayanan yang modern akan berdampak positif pada peningkatan partisipasi publik, yang berorientasi memberikan kemudahan, pelayanan yang prima serta terpenuhinya kebutuhan pelayanan masyarakat di berbagai bidang
- Berbudaya** : Dalam rangka menjaga kesinambungan pembangunan Sumber Daya Manusia Kota Depok yang berkualitas baik secara fisik, mental, sosial dan spiritual, maka aspek pendidikan dan pembangunan masyarakat didorong untuk terwujudnya masyarakat Depok yang berbudaya, dengan mengintegrasikan nilai nilai keagamaan, kebhinekaan dan ketahanan keluarga. Kesatuan elemen ini diharapkan dapat menjadi dasar pengokohan dan penguatan modal sosial di Kota Depok.

Sejahtera : Kesejahteraan yang ingin diwujudkan adalah kesejahteraan lahir dan batin yang meliputi berbagai aspek tidak hanya dalam konteks materi melainkan juga sejahtera jiwa dan batiniah. Kesejahteraan dalam arti keseimbangan, kemandirian serta peningkatan daya saing, dan kualitas kehidupan masyarakat Kota Depok termasuk kaitannya Dimensi kualitas kesehatan, kenyamanan, keamanan dan ketertiban masyarakat. Keterpaduan antara dimensi tersebut diharapkan melahirkan kesejahteraan yang paripurna, serta membentuk kebanggaan yang tinggi bagi warga Depok untuk melahirkan masa depan yang cerah, adil, makmur dan sejahtera.

Misi Kota Depok:

1. Meningkatkan pembangunan infrastruktur berbasis teknologi dan berwawasan lingkungan;
2. Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif;
3. Mewujudkan masyarakat yang religius dan berbudaya berbasis kebhinekaan dan ketahanan keluarga.;
4. Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri dan berdaya saing.; dan
5. Mewujudkan kota yang sehat, aman, tertib dan nyaman .

Sesuai dengan visi dan misi Kepala Daerah dalam RPJMD Kota Depok periode 2021-2026 maka Dinas Tenaga Kerja Kota Depok akan melaksanakan Misi kedua ***Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif*** dan Misi keempat, yaitu ***Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri dan berdaya saing.***

Berdasarkan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Depok mengidentifikasi permasalahan pelayanan, faktor penghambat dan faktor pendorong terhadap pencapaian sasaran jangka menengah berdasarkan Visi dan Misi dan program Walikota dan Wakil Walikota terpilih 2021-2026.

Tabel 3.3

Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

No	Visi/ Misi/ Program Kerja KDH/WKDH	Tupoksi Perangkat Daerah	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
	Visi : "Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera"			
1.	Misi II : Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif			
1.1	Program pelayanan administrasi perkantoran	Pelayanan administrasi pemerintahan	Sistem komunikasi data dan informasi public serta pelayanan perlu di tingkatkan	<u>Faktor penghambat :</u> Belum terintegrasinya sistem pengelolaan data dan informasi public di PD. <u>Faktor pendorong :</u> 1. Telah di tetapkannya UU No.14 Tahun 2008 tentang KIP dan UU No.25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. 2. Adanya tuntutan masyarakat akan transparansi pelayanan publik
2.	Misi IV : Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri dan berdaya saing;			
2.1	Program peningkatan kualitas dan produktifitas kerja	Pelayanan pelatihan dan produktifitas kerja	Program pelatihan dan sarana prasarana pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Faktor Penghambat : 1. Terbatasnya ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan kejuruan yang ada, 2. Belum adanya kerjasama penempatan peserta pelatihan.
			Terbatasnya penempatan peserta pelatihan	Faktor Pendorong : 1. Penerapan program pelatihan sesuai dengan SKKNI yang telah ditetapkan, 2. Banyaknya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang terlatih.

Untuk melaksanakan misi “Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern dan partisipatif” , Dinas Tenaga Kerja Kota Depok untuk untuk periode RPJMD 2021-2026 berperan aktif dalam aspek kesejahteraan masyarakat yaitu memperbaiki pelayanan dengan terus mengembangkan system BKOL yang diharapkan akan dengan mudah memberikan informasi kebutuhan tenaga kerja serta menyediakan kesempatan kerja yang di secara berkala akan di perbaharui oleh perusahaan sehingga angkatan kerja yang terdata dapat dengan mudah mengakses sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3.3. Telaahan Renstra K/L Dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

3. Kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Barat

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.

Perumusan isu strategis Tahun 2021 disusun berdasarkan kondisi pada Tahun 2020 dan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan serta memperhatikan lingkungan strategis internal dan eksternal yang meliputi (1) Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs); (2) Isu strategis global; (3) Permasalahan pembangunan Jawa Barat; dan (4) Isu strategis RPJMD Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023.

Fenomena Kejadian Luar Biasa (KLB) Wabah Pandemi COVID-19 mengharuskan Pemerintah Provinsi Jawa Barat melakukan refocusing dan realokasi APBD Tahun Anggaran 2020. Hal ini mengakibatkan tidak optimalnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah di Tahun 2020. Dengan demikian, isu strategis yang mengemuka pada tahun rencana 2021 adalah “Pemulihan Ekonomi dan Kehidupan Masyarakat Sebagai Dampak Pandemi COVID-19”.

Berdasarkan hasil analisis situasi lingkungan strategis eksternal dan internal serta perhatian khusus, isu strategis pembangunan Jawa Barat Tahun 2021 ditetapkan sebagai berikut:

1. Kualitas nilai kehidupan dan daya saing sumber daya manusia;
2. Kemiskinan, pengangguran, dan masalah sosial;
3. Pertumbuhan dan pemerataan pembangunan sesuai daya dukung dan daya tampung lingkungan;

4. Produktivitas dan daya saing ekonomi yang berkelanjutan; dan
5. Reformasi birokrasi; dan
6. Pemulihan kondisi sosial dan ekonomi akibat pandemi covid 19.

Adapun penjelasan terhadap masing-masing isu strategis, sebagai berikut:

1. Kualitas Nilai Kehidupan dan Daya Saing Sumber Daya Manusia

Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah penduduk terbanyak di Indonesia, hal ini menunjukkan adanya potensi yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas manusia menjadi hal yang penting agar masyarakat Jawa Barat mampu bersaing secara global. Aksesibilitas serta pelayanan bidang pendidikan dan kesehatan; tingkat literasi; dan pemberdayaan perempuan juga perlindungan anak perlu mendapatkan perhatian yang sangat besar guna meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Jawa Barat.

2. Kemiskinan, Pengangguran dan Masalah Sosial

Kemiskinan menjadi isu global yang terjadi saat ini, dan menjadi salah satu perhatian pemerintah yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan bahwa tujuan pertama pembangunan berkelanjutan adalah mengakhiri segala bentuk kemiskinan dimanapun. Hal ini sejalan dengan upaya Pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk menurunkan jumlah penduduk miskin. Persoalan kemiskinan bukan sekedar jumlah dan persentase penduduk miskin, tetapi akar penyebab kemiskinan salah satunya adalah pola hidup konsumtif. Dimensi lain yang perlu diperhatikan dalam persoalan kemiskinan adalah tingkat kedalaman kemiskinan (P1) dan keparahan kemiskinan (P2). Kemiskinan lebih banyak terjadi di desa dibandingkan dengan perkotaan, hal ini disebabkan oleh rendahnya akses pelayanan dasar, akses ekonomi dan infrastruktur serta pola hidup masyarakat di desa.

Pengangguran merupakan salah satu masalah penting yang harus segera dituntaskan. Faktor pemicu angka pengangguran tinggi di Jawa Barat adalah keterbatasan kesempatan kerja baru, tidak adanya *link and match* antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan pasar kerja, dan kurangnya minat pencari kerja untuk usaha mandiri.

Permasalahan sosial muncul diakibatkan karena belum optimalnya penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan kurangnya pemanfaatan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS). Lebih lanjut, permasalahan sosial lainnya yang potensial dapat terjadi yaitu Ancaman Tantangan, Hambatan, dan Gangguan (ATHG) terhadap stabilitas politik dan keamanan, pemahaman ideologi serta kerukunan beragama.

Provinsi Jawa Barat Pada awal tahun 2020 menjadi salah satu provinsi terdampak oleh penyebaran pandemic Covid-19. Disamping aspek kesehatan, dampak yang ditimbulkan adalah melambatnya pertumbuhan ekonomi di berbagai sektor, meningkatnya angka kemiskinan, pengangguran dan sector lainnya. Agenda pembangunan Tahun 2021 diarahkan dalam rangka rekonstruksi dan rehabilitasi ekonomi, pemulihan ketahanan ekonomi serta daya saing daerah.

3. Pertumbuhan dan Pemerataan Pembangunan Sesuai Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan

Kebijakan pengembangan wilayah dan pengembangan struktur ruang dalam Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi (RTRWP) Jawa Barat Tahun 2009-2029, telah merumuskan rencana dalam rangka meningkatkan pertumbuhan dan pemerataan pembangunan yang dilaksanakan melalui perwujudan sistem perkotaan (pusat-pusat permukiman) dan jaringan prasarana, meliputi jaringan transportasi, sumber daya air, energi dan kelistrikan, serta permukiman dan perumahan, dalam rangka meningkatkan konektivitas antar pusat kegiatan, termasuk yang mendukung pengembangan pusat pertumbuhan ekonomi baru.

Peningkatan konektivitas wilayah selain akan mendorong aktivitas perekonomian dan pembangunan di wilayah tersebut, juga dapat berimplikasi pada menurunnya daya dukung dan daya tampung lingkungan. Kondisi saat ini, pelaksanaan pembangunan di Jawa Barat belum sepenuhnya mengacu kepada konsep pemerataan pembangunan yang dituangkan dalam kebijakan pengembangan wilayah serta kapasitas daya dukung dan daya tampung lingkungan, sebagaimana tercantum pada RTRWP Jawa Barat. Dinamika pembangunan yang terjadi dipengaruhi faktor internal dan eksternal yang lebih mengutamakan kepentingan investasi dan kebutuhan pertumbuhan ekonomi, sehingga berkembang tanpa memperhatikan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan ekonomi, sosial dan lingkungan.

4. Produktivitas dan Daya Saing Ekonomi yang Berkelanjutan

Pertumbuhan ekonomi Jawa Barat mengalami peningkatan tetapi masih ada permasalahan-permasalahan pada sektor sektor-sektor ekonomi di Jawa Barat. Pada sektor koperasi dan usaha, masih minimnya akses modal koperasi dan UMKM terhadap dunia perbankan, belum optimalnya fungsi dan kelembagaan koperasi yang ditunjukkan oleh masih cukup tingginya persentase jumlah koperasi tidak aktif, masih belum optimalnya akses pemasaran dan promosi bagi produk koperasi, serta usaha dan kecil, dan belum meratanya penerapan standar produk pada koperasi serta UMKM.

5. Reformasi Birokrasi

Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Jawa Barat masih terdapat beberapa permasalahan, diantaranya masih kurangnya jangkauan dan kualitas pelayanan publik yang didukung oleh sarana infrastruktur jaringan komunikasi, rendahnya profesionalisme aparatur, kurangnya sarana prasarana pemerintah yang memadai, dan belum optimalnya pengelolaan kekayaan/asset pemerintah daerah.

6. Pemulihan Kondisi Sosial dan Ekonomi Akibat Pandemi Covid 19

Pandemi covid 19 yang terjadi di Indonesia dikategorikan sebagai bencana non alam karena wabah penyakit sesuai Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Kejadian pandemic Covid-19 di Jawa Barat memiliki dampak sangat luas di berbagai sector (multi sektor) mulai dari sektor kesehatan, pendidikan, sosial, dan ekonomi sehingga berdampak pada kesejahteraan masyarakat. Kondisi kerentanan sosial (social vulnerability) akibat pandemi ini menyebabkan ketahanan keluarga dan masyarakat mengalami penurunan sehingga produktivitas menurun, mata pencaharian terganggu, serta munculnya kepanikan sosial di tengah masyarakat.

Dalam rangka mendukung Peningkatan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja dijabarkan dengan arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Harmonisasi, standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerjasama lintas sektor, lintas daerah dan lintas negara mitra bisnis dalam kerangka keterbukaan pasar;
- b. Pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja;
- c. Pengembangan Pola Pendanaan Pelatihan;
- d. Penataan Lembaga Pelatihan berbasis kompetensi melalui pengelolaan program pelatihan yang komprehensif dengan mengembangkan lembaga pelatihan di tingkat pusat sebagai tempat pelatihan unggulan dan pendampingan bagi lembaga pelatihan provinsi, serta lembaga pelatihan provinsi menjadi unggulan dan pendampingan bagi lembaga pelatihan kabupaten/kota;
- e. Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja memerlukan strategi sosialisasi program pelatihan secara lebih intensif dan ekstensif agar kualitas angkatan kerja siap memasuki pasar tenaga kerja.
- f. Identifikasi dan memilih sektor/sub sektor yang nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja tinggi, sehingga menjadi fokus untuk dikembangkan.

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Pemerintah Propinsi Jawa Barat selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang aparatur negara. Maka dirumuskan 9 agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang disebut dengan NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN, yaitu :

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
3. Percepatan Sertifikasi Profesi;
4. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
5. Penguatan Wirausaha Produktif;
6. Penciptaan Hubungan Industrial yang Sehat dan Produktif;
7. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
8. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
9. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Pernyataan 9 agenda prioritas pembangunan Kementerian Ketenagakerjaan memberikan arahan bagi seluruh daerah (provinsi/kabupaten/kota) di dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Depok, yaitu:

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional dengan arah kebijakan dan strategi :
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja, dalam agenda ini Dinas Tenaga Kerja;
3. Perluasan Kesempatan Kerja Formal
4. Penciptaan Hubungan Industrial yang Sehat dan Produktif;
4. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
5. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
6. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel

Terkait dengan saasaran strategis di atas, maka yang menjadi faktor pendorong Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang akan mendorong terhadap kondisi yang direncanakan diantaranya :

1. Banyaknya serikat pekerja buruh
2. LKS Bipartit dan Tripartit
3. Dewan Pengupahan
4. Tersedianya peraturan Perundang – undangan tentang Ketenagakerjaan
5. Adanya organisasi pelaksana
6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang cukup memadai

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat yang akan menghambat terhadap kondisi yang direncanakan diantaranya :

1. Masih kurangnya komunikasi antar Pusat dan Daerah Khususnya mengenai peraturan perundang – undangan yang berlaku.
2. Terbatasnya Tenaga Fungsional Pengantar kerja
3. Kurang tersedianya infrastruktur yang mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, fasilitas informasi pasar kerja.
4. Kualitas Angkatan kerja masih rendah (Pendidikan, Keterampilan dan Kemandirian)

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kondisi Lingkungan Hidup Strategis

Wilayah adalah ruang yang merupakan kesatuan geografis beserta segenap unsur terkait yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan aspek administratif dan/atau aspek fungsional. Sedangkan kawasan adalah wilayah yang memiliki fungsi utama lindung atau budidaya. Telaahan rencana tata ruang wilayah ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan SKPD. Dibandingkan dengan struktur dan pola ruang eksisting maka SKPD dapat mengidentifikasi arah (geografis) pengembangan pelayanan, perkiraan kebutuhan pelayanan, dan prioritas wilayah pelayanan SKPD dalam lima tahun mendatang. Dikaitkan dengan indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam RTRW, SKPD dapat menyusun rancangan program beserta targetnya yang sesuai dengan RTRW tersebut. Untuk itu, dalam penelaahan RTRW, aspek yang perlu ditelaah adalah:

1. Rencana struktur tata ruang;
2. Struktur tata ruang saat ini;
3. Rencana pola ruang;
4. Pola ruang saat ini;

Indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah. RTRW SKPD berfungsi sebagai:

- a. Penyelaras Kebijakan Tata Ruang Nasional, Provinsi dan Kabupaten Depok;
- b. Acuan bagi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Daerah dan masyarakat untuk mengarahkan lokasi kegiatan dan menyusun program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang wilayah; Kedudukan RTRW SKPD, yaitu sebagai pedoman bagi:
- c. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), rencana rinci tata ruang dan rencana sektoral lainnya;
- d. Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
- e. Perwujudan keterpaduan, keterkaitan dan keseimbangan antar sector, antar daerah dan antar pemangku kepentingan;
- f. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi;

Penataan ruang kawasan strategi kabupaten. Kebijakan dan strategi perencanaan tata ruang sebagaimana dimaksud terdiri atas:

1. Kebijakan dan strategi struktur ruang;
2. Kebijakan dan strategi pola ruang;
3. Kebijakan dan strategi Kawasan strategi Kabupaten.
4. Kebijakan struktur ruang wilayah terdiri atas:
 - a. Perwujudan perluasan kesempatan kerja yang efektif, efisien dalam menunjang perkembangan
 - b. Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan sarana dan prasarana dalam ruang lingkup ketenagakerjaan;
 - c. Peningkatan kualitas, kuantitas, keefektifan dan efisiensi pelayanan yang terpadu dengan system regional. Strategi untuk terwujudnya pusat-pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang perkembangan fungsi sebagai daerah yang didukung industri dalam lingkup, Provinsi Jawa Barat dan Nasional antara lain :
 - Mengembangkan pameran-pameran tentang bursa kerja di wilayah Kota Depok;
 - Mengembangkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi bagi masyarakat;

- Pelayanan urusan ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan;
- Menyediakan fasilitas yang memadai pada setiap pelayanan ketenagakerjaan sesuai dengan skala pelayanannya. Penyusunan rencana pembangunan harus disesuaikan dengan perencanaan tata ruang sebagai wadah dimana perencanaan tersebut akan diimplementasikan, sehingga lokasi dimana kegiatan akan dijalankan dapat diarahkan. Dalam kebijakan struktur ruang wilayah Kota Depok untuk mewujudkan pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan Efisien

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Disadari akan sangat bergantung pada keberadaan faktor-faktor kunci keberhasilan. Faktor-faktor ini dirumuskan dari hasil Analisis Lingkungan Eksternal dan Internal, baik yang menguntungkan maupun merugikan bagi Organisasi Perangkat Daerah. Analisis Lingkungan tersebut dilakukan dengan menggunakan Teknik Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats).

Proses Analisis SWOT diawali dengan “brainstorming” penyampaian inventarisir permasalahan-permasalahan yang dihadapi Sekretariat, Bidang, Seksi dan Subbag yang menjadi faktor penghambat organisasi, dibahas secara bersama-sama dalam suatu pertemuan rapat terbuka. Demikian juga dibahas potensi-potensi yang selama ini dirasakan membantu kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu/ aspek yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya.

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan:

1. **Strengths**- Opportunities Strategy, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. **Weakness** - Opportunities Strategy, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;

3. **Strengths**- Threats Strategy, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. **Weakness** - Threats Strategy, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Setelah diketahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi yang menjadi faktor penghambat dan potensi-potensi yang menjadi faktor pendorong, kemudian dibahas bersama dipilih sejumlah faktor yang dianggap untuk sementara cukup berpengaruh. Jumlah faktor pendorong dan Jumlah faktor penghambat harus sama jumlahnya, hal ini supaya ada keberimbangan. Jumlah faktor Analisa Lingkungan Internal harus sama jumlahnya dengan jumlah faktor Analisa Lingkungan Eksternal. Demikian juga jumlah faktor dalam masing-masing kelompok faktor dalam Analisa Lingkungan Internal maupun Analisa Lingkungan Eksternal harus sama jumlahnya. Faktor yang dianggap sementara paling berpengaruh, dipilih dan dikelompokkan, menjadi sebagai berikut :

A. Kekuatan (Strengths) :

1. Tersedianya Perda yang mem-Prioritas-kan Tenaga Kerja Lokal Depok (Perda No.3 th 2011 & No. 7 th 2015)
2. Tingginya Komitmen Kepala Daerah;
3. Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi Simpel;
4. Tersedianya Sarana Hubungan Industrial (LKS-Tripartit, Depeko, & Tim Monev Ketenagakerjaan);

B. Kelemahan (Weakness) :

1. Lemahnya Koordinasi antar Bidang dan Lintas OPD;
2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK);
3. Sistem Informasi Data yang belum terintegrasi secara baik;
4. Terbatasnya Sumberdaya Manusia (Kualitas/Kuantitas).

C. Peluang (Opportunities) :

1. Banyaknya Perusahaan / Industri;
2. Banyaknya Warga/Masyarakat yang telah dilatih untuk membuka usaha;
3. Banyaknya Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK);
4. Adanya Perguruan Tinggi (UI; Gunadharma, dll);

D. **Tantangan/Ancaman** (Threats) :

1. Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok;
2. Masih banyak SMK yang berorientasi Perkantoran;
3. Kurangnya Keahlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri;
4. Masih banyaknya Perusahaan/Industri yang belum mematuhi Peraturan Perundangan (Syarat Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Upah dibawah standar UMK/UMSK);

Faktor Kekuatan (Strenghts), Kelemahan (Weaknessis), Peluang (Opportunituies), dan Tantangan (Threats) dituangkan dalam suatu tabel. Adapun Tabel Faktor Analisa Lingkungan Internal dan Faktor Analisa Lingkungan Eksternal tersebut adalah sebagaimana terdapat dalam Tabel 3.5.1 dibawah ini :

Tabel 3.5.1. TABEL FAKTOR ANALISA LINGKUNGAN INTERNAL DAN FAKTOR ANALISA LINGKUNGAN EKSTERNAL

NO.	FAKTOR INTERNAL		
	STRENGTHS (KEKUATAN)	WEAKNESSES (KELEMAHAN)	
S 1	Tersedianya Perda yang mem-Prioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok (Perda No.3 th 2011 & No. 7 th 2015)	W 1	Terbatasnya Sumberdaya Manusia (Kuantitas)
S 2	Tingginya Komitmen Kepala Daerah	W 2	Lemahnya Koordinasi antar Bidang dan Lintas OPD
S 3	Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi SIMPEL	W 3	Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK)
S 4	Tersedianya Sarana Hubungan Industrial (LKS-Tripartit, Depeko, & Tim Monev Ketenagakerjaan)	W 4	Sistem Informasi Data belum seluruhnya terintegrasi secara baik
NO.	FAKTOR EKSTERNAL		
	OPPORTUNITIES (PELUANG)	THREATS (TANTANGAN/ANCAMAN)	
O 1	Banyaknya Perusahaan / Industri	T 1	Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok
O 2	Banyaknya Warga/Masyarakat yang telah dilatih untuk membuka usaha sendiri	T 2	Masih banyak SMK yang berorientasi Perkantoran
O 3	Banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	T 3	Kurangnya Keahlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri
O 4	Adanya Perguruan Tinggi (UI; Gunadharma, dll)	T 4	Masih banyaknya Perusahaan/Industri yang belum mematuhi Peraturan Perundangan (Syarat Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Upah dibawah standar UMK/UMSK)

Faktor-faktor Analisa lingkungan Internal (Kekuatan /Strengths, dan Kelemahan/Weaknessis) dan Faktor-faktor Analisa Lingkungan Eksternal (Peluang/Opportunities, dan Tantangan/Ancaman/Threats) yang telah diidentifikasi tersebut diatas, kemudian diolah, dianalisa dan dievaluasi untuk memperoleh **Critical Success Factor (CSF)** atau **Faktor Kunci Keberhasilan (FKK)** yang dapat dijadikan Penentu dalam Pengambilan Kebijakan Publik.

Penentuan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) atau Critical Success Factor (CSF) dilakukan dengan cara sederhana menggunakan Teknik-Teknik Analisa Manajemen dan Pembobotan dengan Skala Linkert. Adapun aspek yang dinilai dari setiap Faktor-faktor adalah sebagai berikut :

- 1) Penilaian untuk menentukan Nilai Urgensi dan Bobot Faktor dari setiap Faktor Internal dan Faktor Eksternal;
- 2) Penilaian untuk menentukan Nilai Dukungan dan Nilai Bobot Dukungan;
- 3) Penilaian untuk menentukan Nilai Ketertarikan, Total Nilai Ketertarikan, dan Nilai Rata-rata Ketertarikan; Nilai Bobot Ketertarikan dan Total Nilai Bobot;
- 4) Penetapan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) atau Critical Success Factor (CSF).

Kemudian dengan memperhatikan besarnya Total Nilai Bobot (*TNB*) masing-masing faktor, maka 2 (*dua*) faktor yang memiliki Total Nilai Bobot paling besar di tetapkan sebagai Faktor Kunci Keberhasilan (*FKK*) atau Critical Success Factor (*CSF*) yang diasumsikan sebagai faktor-faktor yang menentukan untuk organisasi mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan program dan kegiatan yang ditentukan¹). Nilai Urgensi dan Bobot Faktor dari setiap Faktor Internal dan Faktor Eksternal.

Pengolahan dan Penilaian Faktor-faktor dengan cara menggunakan pola Komparasi, yaitu membandingkan urgensi antara satu faktor dengan faktor lainnya didalam kelompok faktor Internal, dan membandingkan urgensi antar satu faktor dengan faktor lainnya didalam kelompok faktor Eksternal.

Setelah ditentukan jumlah faktor yang lebih urgensi dari faktor lainnya, kemudian diberikan bobot pada masing-masing faktor dalam kelompok faktor Internal, dan pada masing-masing faktor dalam kelompok faktor Eksternal. Jumlah Bobot Faktor Internal harus 100 %, demikian juga Jumlah Bobot Faktor Eksternal harus 100 %. Menentukan Bobot Faktor dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{BF} = \frac{\text{NU}}{\Sigma \text{NU}} \times 100 \%$$

BF = Bobot Faktor;
NU = Nilai Urgensi;
 Σ NU = Jumlah NU Faktor.

Untuk melakukan crosscek keakuratan Jumlah NU Faktor dalam Lingkungan Internal maupun Lingkungan Eksternal dapat digunakan Rumus sebagai berikut :

$$\Sigma \text{NU} = ((\text{Jumlah Faktor}) \times (\text{Jumlah Faktor} - 1)) / 2$$

Adapun hasil Nilai Urgensi (NU) dan Bobot Faktor (BF) masing-masing Faktor dalam Lingkungan Internal, dan masing-masing Faktor dalam Lingkungan Eksternal setelah dianalisa dan ditetapkan adalah sebagaimana Tabel 2.9 MATRIKS KOMPARASI URGENSI FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL di bawah ini :

Tabel 3.5.2. **MATRIKS KOMPARASI URGENSI FAKTOR INTERNAL dan FAKTOR EKSTERNAL**

NO	FAKTOR INTERNAL	FAKTOR YANG LEBIH URGEN								NU	BF (%)
		a	b	c	d	e	f	g	h		
KEKUATAN (STRENGTHS / S)											
a	Tersedianya Perda yang mem-Prioritas-kan Tenaga Kerja Lokal Depok (Perda No.3 th 2011 & No. 7 th 2015)		b	c	d	a	f	g	h	1	3.57
b	Tingginya Komitmen Kepala Daerah	b		c	b	b	b	g	h	4	14.29
c	Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi SIMPEL	c	c		c	c	c	c	h	6	21.43
d	Tersedianya Sarana Hubungan Industrial (LKS-Tripartit, Depeko, & Tim Movev Ketenagakerjaan)	d	b	c		d	d	g	h	3	10.71
KELEMAHAN (WEAKNESSES / W)											
e	Terbatasnya Sumberdaya Manusia (Kuantitas)	a	b	c	d	e	f	e	h	1	3.57
f	Lemahnya Koordinasi antar Bidang dan Lintas OPD	f	b	c	d	f	f	f	h	3	10.71
g	Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK)	g	g	c	g	e	f	g	g	4	14.29
h	Sistem Informasi Data belum seluruhnya terintegrasi secara baik	h	h	h	h	h	h	g	i	6	21.43
JUMLAH		1	4	6	3	1	3	4	6	28	100.00

NO	FAKTOR EKSTERNAL	FAKTOR YANG LEBIH URGEN								NU	BF %
		a	b	c	d	e	f	g	h		
PELUANG (OPPORTUNITIES / O)											
a	Banyaknya Perusahaan / Industri		a	a	a	a	a	g	a	6	21.43
b	Banyaknya Warga/Masyarakat yang telah dilatih untuk membuka usaha sendiri	a		c	b	e	f	g	b	2	7.14
c	Banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	a	c		c	c	c	g	c	5	17.86
d	Adanya Perguruan Tinggi (UI; Gunadharma, dll)	a	b	c		e	f	g	d	1	3.57
ANCAMAN (THREATS / T)											
e	Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok	a	e	c	e	f	e	g	e	4	14.29

f	Masih banyak SMK yang berorientasi Perkantoran	a	f	c	f	e	f	g	h	2	7.14
g	Kurangnya Keakhlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri	g	g	g	g	g	g	h	g	7	25.00
h	Masih banyaknya Perusahaan/Industri yang belum mematuhi Peraturan Perundangan (Syarat Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Upah dibawah standar UMK/UMSK)	a	b	c	d	e	h	g	h	1	3.57
	JUMLAH	6	2	5	1	4	2	7	1	28	100.00

1) Nilai Dukungan dan Nilai Bobot Dukungan setiap Faktor.

Setelah dianalisa dan ditetapkan Nilai Urgensi (NU) dan Bobot Faktor (BF) dari setiap Faktor dalam Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal, kemudian dilakukan evaluasi untuk menentukan Nilai Dukungan dan Nilai Bobot Dukungan. Nilai Dukungan (ND) ditentukan untuk menilai seberapa besar Dukungan terhadap pencapaian dan sasaran dari Faktor-faktor yang ada pada Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal.

Dalam menentukan Nilai Dukungan dari setiap faktor dalam Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal diberikan secara kualitatif yang dikonversi kedalam angka, dengan menggunakan rating scale (skala nilai) dari Rensis Linkert, yaitu menggunakan skala 1 – 5 (*satu sampai lima*).

Adapun tabel Skala Nilai dukungan adalah sebagaimana tertuang dalam Tabel 3.5.3 *Skala Nilai Yang Menunjukkan Graduasi Nilai Dukungan* di bawah ini :

Tabel 3.5.3
Skala Nilai Yang Menunjukkan Graduasi Nilai Dukungan

ANGKA	MAKNA
5	Sangat Tinggi Nilai Dukungan;
4	Tinggi Nilai Dukungan;
3	Cukup Tinggi Nilai Dukungan;
2	Rendah Nilai Dukungan;
1	Sangat Rendah Nilai Dukungan;

Setelah ditetapkan Nilai Dukungan (ND) dari setiap Faktor dalam Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal, kemudian ditetapkan Nilai Bobot Dukungan (NBD) dengan cara mengalikan Nilai Dukungan dari setiap Faktor terhadap Bobot Faktornya dari Nilai Urgensi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rumus untuk menentukan Nilai Bobot Dukungan (NBD) adalah sebagai berikut :

$$NBD = ND \times BF$$

NBD = Nilai Bobot Dukungan;

ND = Nilai Dukungan;

BF = Bobot Faktor.

Adapun Nilai Nilai Dukungan (ND) dan Nilai Bobot Dukungan (NBD) dari setiap Faktor dari Lingkungan Internal adalah sebagaimana tertuang dalam Tabel 3.5.5 Matriks Evaluasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal.

2) Nilai Ketertarikan dan Nilai Rata-rata Ketertarikan; Nilai Bobot Ketertarikan dan Total Nilai Ketertarikan.

Setelah Nilai Dukungan (ND) dan Nilai Bobot Dukungan (NBD) dievaluasi dan ditetapkan, selanjutnya dievaluasi dan ditetapkan Nilai Ketertarikan dari Masing-masing Faktor. Menentukan Nilai Ketertarikan (NK) adalah dengan membandingkan Ketertarikan antara satu faktor dengan keseluruhan faktor Lainnya.

Dalam menentukan Nilai Ketertarikan dari setiap faktor diberikan secara kualitatif yang dikonversi ke dalam angka, dengan menggunakan rating scale (skala nilai) dari Rensis Likert, yaitu menggunakan skala 1 – 5 (*satu sampai lima*).

Adapun Skala Nilai Ketertarikan adalah sebagaimana tertuang dalam *Tabel 3.5.4*

Skala Nilai Yang Menunjukkan Graduasi Nilai Ketertarikan di bawah ini :

Tabel 3.5.4

Skala Nilai Yang Menunjukkan Graduasi Nilai Ketertarikan

ANGKA	MAKNA
5	Sangat Tinggi Nilai Ketertarikan;
4	Tinggi Nilai Ketertarikan;
3	Cukup Tinggi Nilai Ketertarikan;
2	Rendah Nilai Ketertarikan;
1	Sangat Rendah Nilai Ketertarikan;

Setelah dievaluasi dan ditetapkan Nilai Ketertarikan (NK), kemudian dijumlahkan Nilai Ketertarikan dari masing-masing faktor, sehingga diketahui Total Nilai Ketertarikannya (TNK).Selanjutnya ditentukan Nilai Rata-rata Ketertarikan (NRK) dari masing-masing faktor.

Rumus untuk menentukan Nilai Rata-rata Ketertarikan dari masing-masing faktor adalah sebagai berikut :

$$\text{NRK} = \frac{\text{TNK}}{\Sigma \text{N} - 1}$$

NRK = Nilai Rata-rata Ketertarikan;

TNK = Total Nilai Ketertarikan ;

ΣN = Jumlah Faktor Internal dan Eksternal yang dinilai.

Adapun hasil Nilai Ketertarikan Faktor (NK), Total Nilai Ketertarikan (TNK) masing-masing Faktor, dan Nilai Rata-rata Ketertarikan (NRK) masing-masing Faktor setelah dievaluasi dan ditetapkan adalah sebagaimana tertuang dalam *Tabel 3.5.5 Matriks Evaluasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal*.

Selanjutnya dihitung Nilai Bobot Ketertarikan (NBK) dan Total Nilai Bobot (TNB) dari masing-masing Faktor. Untuk menghitung Nilai Bobot Ketertarikan dari masing-masing Faktor adalah dengan cara mengalikan Nilai Rata-rata Ketertarikan (NRK) masing-masing faktor dengan Bobot Faktor (BF) Urgensinya yang telah ditentukan. Rumus untuk menghitung Nilai Bobot Ketertarikan (NBK) adalah sebagai berikut :

$$\text{NBK} = \text{NRK} \times \text{BF}$$

NBK = Nilai Bobot Ketertarikan;

NRK = Nilai Rata-rata Ketertarikan;

BF = Bobot Faktor

Setelah ditetapkan Nilai Bobot Ketertarikan (NBK) selanjutnya dihitung Total Nilai Bobot (TNB) dari masing-masing Faktor. Cara menghitung Total Nilai Bobot (TNB) masing-masing Faktor adalah dengan cara menjumlahkan Nilai Bobot Dukungan (NBD) dengan Nilai Bobot Ketertarikan (NBK) masing-masing Faktor. Adapun Rumus untuk menghitung Total Nilai Bobot masing-masing Faktor adalah sebagai berikut :

$$\text{TNB} = \text{NBD} + \text{NBK}$$

TNB = Total Nilai Bobot;

NBD = Nilai Bobot Dukungan;
NBK = Nilai Bobot Ketertarikan.

Adapun hasil Total Nilai Bobot (TNB) masing-masing Faktor, setelah dihitung dan ditetapkan adalah sebagaimana tertuang dalam *Tabel 3.5.5 Matriks Evaluasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal*.

Penetapan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) atau Critical Success Factor (CSF).

Penetapan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) atau Critical Success Factor (CSF) adalah dengan cara memperhatikan dan menetapkan besarnya Total Nilai Bobot (TNB) masing-masing faktor, maka 3 (*tiga*) faktor yang memiliki Total Nilai Bobot (TNB) paling besar di tetapkan sebagai Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) atau Critical Success Factor (CSF) yang diasumsikan sebagai faktor-faktor yang menentukan untuk organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok mencapai tujuan dan sasarnya sesuai dengan program dan kegiatan yang ditentukan.

Untuk memudahkan alur pikir sehingga terpilih dan ditetapkannya Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) atau Critical Success Factor (CSF) adalah sebagaimana tertuang dalam *Tabel 3.5.5 Matriks Evaluasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal* dibawah ini :

TABEL 3.5.5 MATRIK EVALUASI FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

NO	FAKTOR INTERNAL dan FAKTOR EKSTERNAL	BF (%)	ND	NBD	NILAI KETERTARIKAN																TNK	NRK	NBK	TNB	FKK
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
FAKTOR INTERNAL																									
KEKUATAN (STRENGTHS / S)																									
1	Tersedianya Perda yang mem-Prioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok (Perda No.3 th 2011 & No. 7 th 2015)	3.57	5	0.18		5	4	2	1	2	3	3	5	4	5	3	4	2	4	5	52	3.47	0.12	0.30	
2	Tingginya Komitmen Kepala Daerah	14.29	5	0.71	5		4	4	2	3	5	3	5	4	4	3	3	2	4	4	55	3.67	0.52	1.24	II
3	Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi SIMPEL	21.43	3	0.64	4	4		2	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	60	4.00	0.86	1.50	I
4	Tersedianya Sarana Hubungan Industrial (LKS-Tripartit, Depeko, & Tim Money Ketenagakerjaan)	10.71	4	0.43	2	4	2		3	4	4	3	2	3	5	1	4	4	2	5	48	3.20	0.34	0.77	
																					215			3.81	
KELAMAHAN (WEAKNESS / W)																									
5	Terbatasnya Sumberdaya Manusia (Kuantitas)	3.57	5	0.18	2	3	4	4	5		3	4	2	3	1	2	2	4	2	3	44	2.93	0.10	0.28	
6	Lemahnya Koordinasi antar Bidang dan Lintas OPD	10.71	5	0.54	3	5	4	4	2	3		2	5	3	3	4	5	4	3	3	53	3.53	0.38	0.91	
7	Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK)	14.29	3	0.43	3	3	3	3	5	4	2		4	5	4	4	4	3	4	5	56	3.73	0.53	0.96	II
8	Sistem Informasi Data belum seluruhnya terintegrasi secara baik	21.43	4	0.86	5	5	4	2	3	2	5	4		3	5	5	5	4	5	5	62	4.13	0.89	1.74	I
																					215			3.90	

NO	FAKTOR INTERNAL dan FAKTOR EKSTERNAL	BF (%)	ND	NBD	NILAI KETERTARIKAN																TNK	NRK	NBK	TNB	FKK		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16							
	FAKTOR EKSTERNAL																										
	PELUANG (OPPORTUNITIES / O)																										
9	Banyaknya Perusahaan / Industri	21.43	5	1.07	5	4	5	5	1	1	3	4	5	4		5	5	3	5	5	60	4.00	0.86	1.93	I		
10	Banyaknya Warga/Masyarakat yang telah dilatih untuk membuka usaha sendiri	7.14	4	0.29	3	3	5	1	2	2	4	4	5	5	5		5	3	5	5	57	3.80	0.27	0.56			
11	Banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	17.86	4	0.71	4	3	4	4	1	2	5	4	5	4	5	5		5	5	2	58	3.87	0.69	1.40	II		
12	Adanya Perguruan Tinggi (UI; Gunadharma, dll)	3.57	3	0.11	2	2	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	5		5	2	50	3.33	0.12	0.23			
																					225			4.12			
	ANCAMAN (THREATS / T)																										
13	Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok	14.29	5	0.71	5	4	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	2	2	2		58	3.87	0.55	1.27	II		
14	Masih banyak SMK yang berorientasi Perkantoran	7.14	4	0.29	2	3	4	1	2	1	3	4	5	3	3	4	5	3	2	2	47	3.13	0.22	0.51			
15	Kurangnya Keahlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri	25.00	4	1.00	5	4	3	2	1	2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	62	4.13	1.03	2.03	I		
16	Masih banyaknya Perusahaan/Industri yang belum mematuhi Peraturan Perundangan (Syarat Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja, Upah dibawah standar UMK/UMSK)	3.57	4	0.14	3	3	2	5	2	2	3	4	2	5	5	1	2	2	2	5	48	3.20	0.11	0.26			
																					215			4.07			

Hasil penetapan Faktor Kunci Keberhasilan (*FKK*) atau Critical Success Factor (*CSF*) Dinas Tenaga Kerja Kota Depok adalah sebagai berikut :

Kekuatan (Strengths) :

1. Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi AK-1 dan Aplikasi PJTKI;
2. Tingginya Komitmen Kepala Daerah;

Kelemahan (Weaknessis) :

1. Sistem Informasi Data yang belum terintegrasi secara baik;
2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK);

Peluang (Opportunities) :

1. Banyaknya Perusahaan / Industri;
2. Banyaknya Lembaga Pelatihan Ketrampilan (LPK);

Tantangan/Ancaman (Threats) :

1. Kurangnya Keahlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri;
2. Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok.

Faktor Kunci Keberhasilan (*FKK*) atau Critical Success Factor (*CSF*) dari Faktor Kekuatan (*Strenghts*), Kelemahan (*Weaknessis*), Peluang (*Opportunities*), dan Ancaman/Tantangan (*Threats*) tersebut selanjutnya dituangkan dalam Tabel 3.5.6 *Faktor Kunci Keberhasilan (FKK)/ Critical Success Factor (CSF)* sebagaimana dibawah ini :

TABEL 3.5.6 FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN (FKK) / CRITIKAL SUCCES FACTOR (CSF)

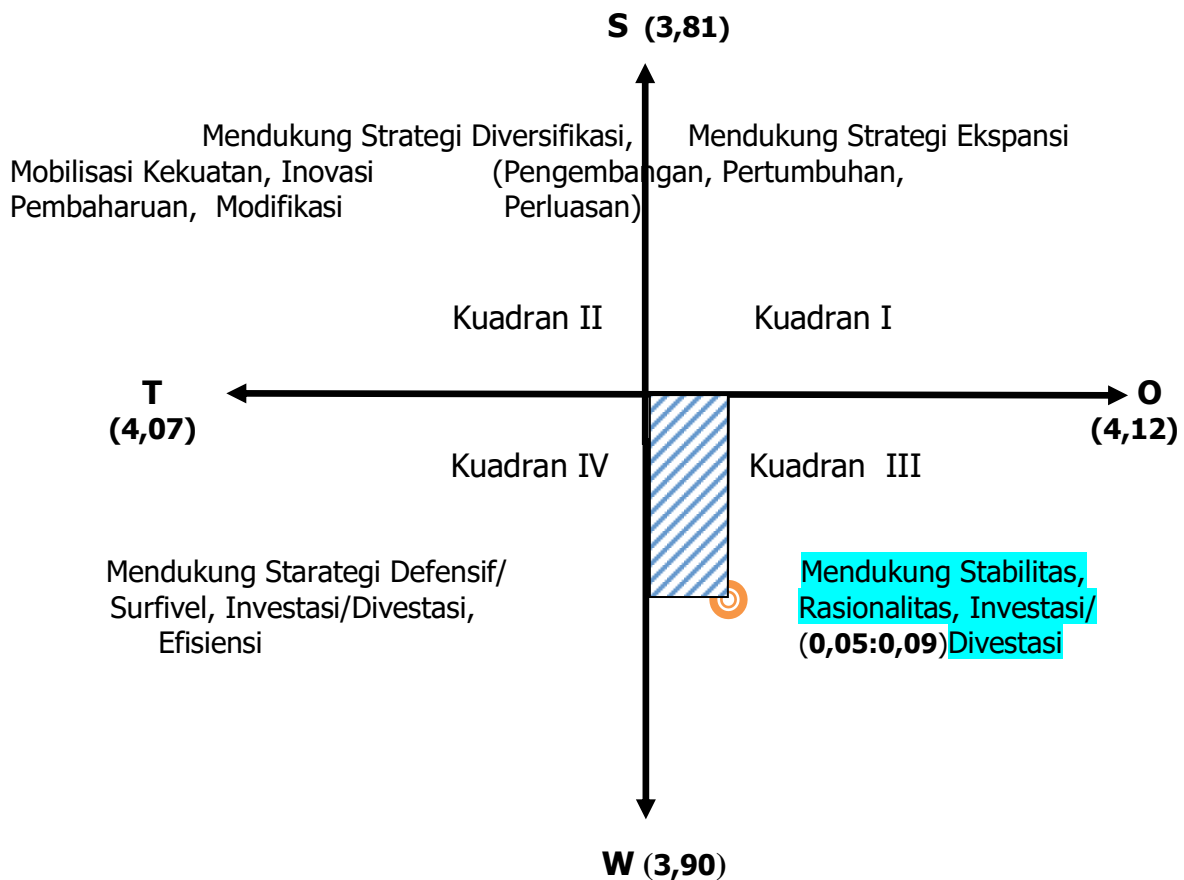
NO	FAKTOR INTERNAL	
	STRENGTHS (KEKUATAN)	WEAKNESSES (KELEMAHAN)
I	Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi SIMPEL	I Sistem Informasi Data belum seluruhnya terintegrasi secara baik
II	Tingginya Komitmen Kepala Daerah	II Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK)
NO	FAKTOR EKSTERNAL	
	OPPORTUNITIES (PELUANG)	THREATS (TANTANGAN/ANCAMAN)
I	Banyaknya Perusahaan / Industri	I Kurangnya Keahlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri
II	Banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	II Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok

Selanjutnya perlu untuk mengetahui Posisi Kekuatan Organisasi Dinas, hal ini akan bermanfaat untuk mengambil Langkah Strategis dalam mencapai Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan. Pada prinsipnya Posisi Kekuatan dimaksud terbagi dalam 4 (empat) kelompok, yaitu posisi Kwadran I, Kwadran II, Kwadran III, dan Kwadran IV. Posisi setiap Kwadran tersebut mencerminkan potensi kekuatan Organisasi dalam menghadapi tantangan dan hambatan serta langkah strategis apa yang tepat yang harus diambil.

Apabila Posisi Kekuatan organisasi berada di Kwadran I yaitu posisi yang sangat menguntungkan, posisi Kekuatan yang dominan dan Peluang yang sangat menguntungkan. Posisi Organisasi mendukung Strategi Ekspansi (Perluasan, Pengembangan, dan Pertumbuhan). Posisi kekuatan di kwadran I inilah yang sangat diharapkan oleh semua organisasi. Organisasi yang berada di posisi ini merupakan organisasi yang sangat mapan dan tangguh, sehingga semua target tujuan dan sasaran organisasi yang tugas dan fungsi dapat dengan mudah dicapai, bahkan sangat berpotensi untuk melebarkan sayap, berpotensi untuk perluasan jaringan kerja, berpotensi untuk berkembang menjadi organisasi yang lebih besar. Sedangkan apabila Posisi kekuatan organisasi berada di Kwadran IV yaitu posisi yang sangat tidak menguntungkan bagi Organisasi, posisi sangat Lemah dan besar

Ancaman/Tantangannya. Secara teori jika organisasi berada di Kuadran IV ini, maka hanya ada 2 (dua) opsi. Opsi yang pertama bahwa Organisasi itu harus bubar/dibubarkan, karena faktor pendorong Lemah dan faktor penghambat tinggi sekali Ancaman/Tantangannya. Opsi yang kedua adalah bahwa Organisasi itu harus di-merger/digabung dengan organisasi lainnya agar dapat beroperasi secara optimal. Posisi kekuatan Organisasi di kuadran IV inilah yang sangat tidak diharapkan oleh semua organisasi. Untuk itu perlu dilakukan pemetaan posisi (Matriks Space) kekuatan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, apakah berada pada kwadran I, II, III atau Kwadran IV. Berdasarkan Total Nilai Bobot dari faktor Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan. Hasil penghitungan Posisi Kekuatan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok saat ini dapat dilihat dalam *Gambar 3.5 Matriks Space Dinas Tenaga Kerja Kota Depok* dibawah ini.

Gambar 3.5
Matriks Space Dinas Tenaga Kerja Kota Depok



Memperhatikan Matrix space hasil pemetaan dari masing-masing 3 Faktor Kunci Keberhasilan (Critical Succes Key Factor) dari Faktor Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal, Dinas Tenaga Kerja Kota Depok berada pada **Kwadran III**, yaitu posisi mendukung Stabilitas, Rasionalitas, Investasi/Divestasi meskipun lebih dominan Kelemahannya dibanding Peluangnya.

Setelah diketahui disepakati dan ditetapkan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) dari faktor Internal maupun Eksternal sebagaimana tertuang dalam tabel 3.5.6 diatas, yaitu :

I. STRENGTHS (KEKUATAN) terdiri dari :

1. Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi SIMPEL;
2. Tingginya Komitmen Kepala Daerah;

II. WEAKNESSES (KELEMAHAN) terdiri dari :

1. Sistem Informasi Data belum seluruhnya terintegrasi secara baik;
2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK);

III. OPPORTUNITIES (PELUANG) terdiri dari :

1. Banyaknya Perusahaan / Industri;
2. Banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK);

IV. THREATS (TANTANGAN/ANCAMAN) terdiri dari :

1. Kurangnya Keahlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri;
2. Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok;

Selanjutnya dirumuskan untuk mendapatkan Strategi yang sesuai dengan Faktor Kunci Keberhasilan (FKK) tersebut diatas, dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan:

1. **Strengths- Opportunities Strategy**, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. **Weakness - Opportunities Strategy**, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. **Strengths- Threats Strategy**, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. **Weakness - Treaths Strategy**, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Adapun matrik SWOT sebagaimana tertuang dalam table 3.5.7 Matrik Strategi SWOT dibawah ini :

Tabel 3.5.7 MATRIKS STRATEGI SWOT

INTERNAL		STRENGTHS (KEKUATAN)		WEAKNESSES (KELEMAHAN)	
		1	Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi SIMPEL	1	Sistem Informasi Data belum seluruhnya terintegrasi secara baik
EKSTERNAL		2	Tingginya Komitmen Kepala Daerah	2	Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK)
OPPORTUNITIES (PELUANG)		Strategi SO : Menggunakan Kekuatan untuk memanfaatkan Peluang		Strategi WO : Meminimalkan Kelemahan untuk memanfaatkan Peluang	
1	Banyaknya Perusahaan / Industri	1	Serta Perusahaan diwajibkan mendukung Aplikasi BKOL dalam Perkrutan Pekerja, memfasilitasi pengukuran produktivitas perusahaan kecil dan tenaga kerja	1	Memanfaatkan data perusahaan untuk memudahkan pengintegrasikan Informasi data
2	Banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	2	Optimalisasi penggunaan aplikasi SIMPEL dalam pelaporan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	2	Membina LPK dalam meningkatkan mutu sesuai dengan standar. Memberdayakan LPK dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja
TREATHS (ANCAMAN)		Strategi ST : Menggunakan Kekuatan untuk mengantisipasi Ancaman		Strategi WT : Meminimalkan Kelemahan untuk menghindari Ancaman	
1	Kurangnya Keakhlian Warga (KTP Depok) yang sesuai dibutuhkan Perusahaan/Industri	1	Memberikan pelatihan sesuai dengan perkembangan pangsa pasar Kesempatan Kerja maupun Kesempatan Berusaha dan fasilitasi sertifikasi kompetensi pencari kerja	1	Melaksanakan kerjasama dengan perusahaan untuk melaksanakan Pemagangan
2	Masih ada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok	2	Menerbitkan Surat Edaran Wali Kota & Melaksanakan Coffee-morning ke Perusahaan untuk memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal kota Depok	2	Meningkatkan koordinasi Lintas OPD dan Monev kepada Perusahaan yang belum memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal Depok

Tabel 3.5.8
PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

No.	Permasalahan Strategis	Isu-isu Strategis
1	Sistem Informasi Data yang belum terintegrasi secara baik	<p>Tersedianya Aplikasi BKOL yang Terintegrasi dengan Aplikasi AK-1 dan Aplikasi PJTKI</p> <p>Mengintegrasikan Sistem Informasi Data yang ada di tiap bidang untuk saling memanfaatkan data perusahaan yang ada untuk mengoptimalkan kinerja sesuai dengan tugas bidang masing-masing</p>
2.	Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK)	<p>Membangun Sarana & Prasarana BLK secara bertahap untuk melatih oleh Pemuda/Pencari Kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi</p> <p>Tersedianya Sarana Hubungan Industrial (LKS-Tripartit, Depeko, & Tim Monev Ketenagakerjaan)</p>

Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannya pun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Seluruh upaya tersebut, yang terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, secara menyeluruh harus mencakup perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Sehingga diharapkan permasalahan ketenagakerjaan yang ada dapat teratasi. Isu strategis untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kota Depok adalah :

- 1 Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas
- 2 Meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja

- 3 Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan
- 4 Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Sesuai dengan arahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok periode 2021-2026 bahwa Pemerintah Kota Depok akan mewujudkan Visi dan Misi. Sebagaimana kita ketahui dengan implementasi dari UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Perangkat Daerah tidak perlu membuat Visi-Misi tersendiri, karena dikhawatirkan tidak sejalan dengan Visi-Misi Pemerintah Daerahnya, sehingga Visi-Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok sebagai Perangkat Daerah adalah Visi-Misi Pemerintah Kota Depok sesuai dengan urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Sebagaimana arahan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Perangkat Daerah adalah merupakan Unsur Pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah. Untuk menghindari Visi-Misi Perangkat Daerah yang tidak sejalan dengan atau tidak mendukung Visi-Misi Pemerintah Daerah, maka Visi-Misi Perangkat Daerah adalah sama dengan Visi-Misi Pemerintah Daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah-nya yang sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Untuk memberikan arah bagi tercapainya visi dan terlaksananya misi, maka ditetapkan berbagai tujuan dan sasaran strategis dari tiap-tiap misi di dalam Perubahan Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2021 – 2026 sesuai dengan tugas dan fungsi dinas sesuai dengan Peraturan Walikota Depok Nomor 103 Tahun 2016, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Adapun Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Depok adalah sebagaimana tertuang dalam Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021 - 2026 dibawah ini.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

No.	TUJUAN	SASARAN	Indikator Tujuan /Sasaran	Target Tujuan / Sasaran Pada Tahun ke -					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Disnaker	Nilai SAKIP	69.05	70.00	70.05	71.00	71.05	72.00
2	Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing	Meningkatkan kualitas pencari pencari kerja	Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan	60 %	60 %	63 %	66 %	69 %	72 %
		Meningkatkan penyerapan tenaga kerja	Penempatan Kerja	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %
		Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis	Angka Sengketa pengusaha pekerja per tahun	100	100 %	100 %	100 %	100 %	40%

Perumusan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, disusun dalam rangka untuk memberikan penguatan pada pencapaian visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota khususnya pada misi ke 2 dan misi ke 4 akan di jabarkan dalam strategi dan arah kebijakan serta program dan kegiatan.

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Dinas Tenaga Kerja harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kota Depok secara keseluruhan.

Strategi dan Kebijakan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja ditetapkan sebagai cara untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja, serta target kinerja hasil (outline) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kota Depok.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Visi : Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera			
Misi II : Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang modern Dan partisipatif			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terlaksananya reformasi birokrasi efektif dan efisien	Meningkatnya kapasitas dan kinerja birokrasi	Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan pelayanan Disnaker kota Depok	Optimalisasi sumber daya penunjang kinerja secara efektif-efisien dan evaluasi kinerja secara berkala
Misi IV : Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, mandiri dan berdaya saing			
Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing	Meningkatnya kualitas pencari kerja	Meningkatkan kompetensi dan sertifikasi pencari kerja serta peningkatan pembinaan Lembaga pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Peningkatan keterampilan tenaga kerja, mutu LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) dan Produktivitas tenaga kerja
	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja antar kerja antar local (AKAL), antara kerja antar daerah (AKAD) dan antar kerja antar negara (AKAN)	Peningkatan pelaksanaan bursa kerja secara online/offline dan memanfaatkan kerja sama dengan perusahaan
	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Meningkatkan sarana hubungan industrial dan kesejahteraan bagi pekerja	Peningkatan pemahaman peraturan perundangan bagi pengusaha dan pekerja yang belum memenuhi sarana HI dan Implementasi

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata cara Perubahan RPJPD, RPJMD*, bahwa Program merupakan Penjabaran Kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi

Program Dinas Tenaga Kerja disusun sebagai instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran dan tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Sesuai Permendagri No. 86/2017, Program Dinas Tenaga Kerja merupakan program prioritas RPJMD yang sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagunya dijabarkan kedalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut.

Tujuan dan sasaran serta strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok tahun 2021-2026 yang telah di rumuskan dalam rangka mendukung pencapaian Visi dan Misi RPJMD Kota Depok dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan. Sebagaimana diamanatkan didalam kebijakan umum pembangunan daerah yang diarahkan untuk melaksanakan berbagai program prioritas dalam pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun kedepan dan dalam rangka penanganan permasalahan ketenagakerjaan yang ada,

Berdasarkan pemahaman ini, maka disusun Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif untuk tahun perencanaan 2021-2026 yang distrukturkan kedalam pencapaian Visi dan Misi Kota Depok sebagaimana tertuang dalam *Tabel 5.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, dan pendanaan Indikatif* dibawah ini;

KODE	URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	DEFINISI OPERASIONAL (RUMUS)	KONDISI KINERJA AWAL 2020	CAPAIAN KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN KERANGKA PENDANAAN														PD PENANGGUNG JAWAB
					TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD		
					TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
01	URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR																		
2	URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR																		
2.07	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA						12.683.900.025												
2.07.3.32.0	DINAS TENAGA KERJA					12.590.071.342	13.560.314.880		15.858.279.610		17.665.302.181		19.398.974.460		21.811.628.829		26.106.031.796		
XXX.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan Pelayanan Pemungjut Urusan Penda	Nilai SAKIP PD TA (n-1)	B (69.03)	B (69.05)	9.011.321.390	B (70.00)	10.071.175.400	B (70.05)	11.117.370.110	B (71.00)	12.453.686.181	B (71.05)	13.669.902.220	B (72.00)	14.905.581.095	B (72.00)	14.890.791.622	
XXX.01.2.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	(Ketersediaan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah / kebutuhan kelengkapan yang dipersyaratkan) x 100%	B (69.03)	B (69.05)	140.799.900	B (70.00)	77.400.000	B (70.05)	117.400.000	B (71.00)	144.900.000	B (71.05)	173.150.000	B (72.00)	202.065.000	B (72.00)	202.065.000	
X.XX.01.2.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersedianya Dokumen Perencanaan		3 Dokumen	3 Dokumen	118.399.900	2 Dokumen	55.000.000	2 Dokumen	75.000.000	2 Dokumen	82.500.000	3 Dokumen	90.750.000	2 Dokumen	99.825.000	3 Dokumen	99.825.000	Sekretariat
X.XX.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen		19 Dokumen	19 Dokumen	22.400.000	19 Dokumen	22.400.000	19 Dokumen	42.400.000	19 Dokumen	62.400.000	19 Dokumen	82.400.000	19 Dokumen	102.240.000	19 Dokumen	102.240.000	Sekretariat
XXX.01.2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase adm keuangann tepat waktu	jumlah dokumen selesai tepat waktu/jumlah dokumen (Terdiri dari 5 Dokumen : LRA, Neraca, L/O, Laporan Perubahan Equitas, CALK)		100%	7.429.118.170	100%	8.429.118.170	100%	9.291.181.300	100%	10.429.118.600	100%	11.429.118.300	100%	12.429.118.300	100%	12.429.118.300	
X.XX.01.2.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Pegawai	Jumlah ASN	Jumlah ASN yang diberi gaji dan tunjangan	40 Orang	7.429.118.170	42 Orang	8.429.118.170	44 Orang	9.291.181.300	46 Orang	10.429.118.600	48 Orang	11.429.118.300	44 Orang	12.429.118.300	46 Orang	12.429.118.300	Sekretariat
XXX.01.2.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase penyediaan adm umum perkantoran	Rata - rata indikator kegiatan		100%	1.071.954.920	100%	1.187.508.900	100%	1.293.925.560	100%	1.423.317.886	100%	1.565.649.435	100%	1.722.214.772	100%	1.707.425.299	
X.XX.01.2.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jenis Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Jenis Komponen Instalasi Listrik/ penerangan bangunan kantor	13 Jenis	13 Jenis	16.593.000	13 Jenis	22.500.000	13 Jenis	24.750.000	13 Jenis	27.225.000	13 Jenis	29.947.600	13 Jenis	32.942.300	13 Jenis	32.942.300	Sekretariat
X.XX.01.2.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jenis Alat Tulis Kantor	Jenis Alat Tulis Kantor	60 Jenis	40 jenis	93.950.900	40 jenis	123.345.000	40 jenis	123.345.000	40 jenis	135.679.300	40 jenis	149.247.600	40 jenis	164.172.300	40 jenis	164.172.300	Sekretariat
X.XX.01.2.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jenis Peralatan Rumah Tangga	Jenis Peralatan Rumah Tangga	13 Jenis	13 Jenis	16.000.000	13 Jenis	27.600.000	13 Jenis	30.360.000	13 Jenis	33.396.000	13 Jenis	36.735.000	13 Jenis	40.409.160	13 Jenis	40.409.160	Sekretariat
X.XX.01.2.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jenis Makanan dan Minuman	Jenis Makanan dan Minuman	3 Jenis	3 Jenis	258.880.000	3 Jenis	258.880.000	3 Jenis	284.768.000	3 Jenis	313.244.900	3 Jenis	344.569.280	3 Jenis	379.026.208	3 Jenis	379.026.208	Sekretariat
X.XX.01.2.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis Barang Cetak dan Penggandaan	Jenis Barang Cetak dan Penggandaan	13 Jenis	10 jenis	101.015.200	10 jenis	111.116.500	10 jenis	122.228.260	10 jenis	134.451.086	10 jenis	147.896.195	10 jenis	162.685.668	10 jenis	147.896.195	Sekretariat

KODE	URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	DEFINISI OPERASIONAL (RUMUS)	KONDISI KINERJA AWAL 2020	CAPAIAN KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN KERANGKA PENDANAAN												KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD	PD PENANGGUNG JAWAB		
					TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026				TARGET	Rp.
					TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.			TARGET	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
X.XX.01.2	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Aparatur yang Mengikuti Rpat Koordinas dan Konsultasi Luar Daerah	Jumlah Aparatur yang Mengikuti Rpat Koordinas dan Konsultasi Luar Daerah	250 HOK	500 Orang	585.515.820	500 Orang	644.067.400	500 Orang	708.474.300	500 Orang	779.321.600	500 Orang	857.253.760	500 Orang	942.979.136	500 Orang	942.979.136	Sekretariat	
X.XX.01.2	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	persentase barang milik daerah dalam pelayanan	jumlah barang milik daerah tersedia/ jumlah barang milik daerah direncanakan (RKBMD)		100%	216.449.500	100%	216.449.500	100%	238.094.450	100%	261.903.895	100%	288.094.285	100%	316.903.713	100%	316.903.713	Sekretariat	
X.XX.01.2	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah jenis sarana dan prasarana	Jumlah jenis sarana dan prasarana	5 Jenis	5 Jenis	216.449.500	5 Jenis	216.449.500	5 Jenis	238.094.450	5 Jenis	261.903.895	5 Jenis	288.094.285	5 Jenis	316.903.713	5 Jenis	316.903.713	Sekretariat	
X.XX.01.2	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase barang milik daerah dalam pelayanan	jumlah barang milik daerah tersedia/ jumlah barang milik daerah direncanakan (RKBMD)		100%	152.998.900	100%	160.698.890	100%	176.768.800	100%	194.445.800	100%	213.890.200	100%	235.279.310	100%	235.279.310		
X.XX.01.2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan	Jumlah kendaraan Dinas	3 Unit Roda 4 dan 7 Unit Roda 2	3 Unit Roda 4 dan 7 Unit Roda 2	75.999.000	3 Unit Roda 4 dan 7 Unit Roda 2	75.999.000	3 Unit Roda 4 dan 7 Unit Roda 2	83.598.900	3 Unit Roda 4 dan 7 Unit Roda 2	91.958.900	3 Unit Roda 4 dan 7 Unit Roda 2	101.154.600	3 Unit Roda 4 dan 7 Unit Roda 2	111.270.150	3 Unit Roda 4 dan 7 Unit Roda 2	111.270.150	Sekretariat	
X.XX.01.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah jenis perlengkapan gedung kantor yang terpelihara	Jumlah Jenis perlengkapan gedung kantor yang terpelihara	6 Jenis	5 Jenis	76.999.900	5 Jenis	84.699.890	5 Jenis	93.169.900	5 Jenis	102.486.900	5 Jenis	112.735.600	5 Jenis	124.009.160	5 Jenis	124.009.160	Sekretariat	
2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Presentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang digunakan dibagi dokumen yang disusun	N.A	100%	106.560.000	100%	106.560.000	100%	117.216.000	100%	128.937.600	100%	141.831.600	100%	156.014.600	100%	156.014.600		
2.07.02.2.0	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Presentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang disusun dibagi target dokumen perencanaan tenaga kerja	N.A	100%	106.560.000	100%	106.560.000	100%	117.216.000	100%	128.937.600	100%	141.831.600	100%	156.014.600	100%	156.014.600		
2.07.02.2.0	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen	Jumlah Dokumen perencanaan tenaga kerja	N.A	1 Dokumen	106.560.000	1 Dokumen	106.560.000	1 Dokumen	117.216.000	1 Dokumen	128.937.600	1 Dokumen	141.831.600	1 Dokumen	156.014.600	1 Dokumen	156.014.600		
2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dibagi jumlah pendaftar pelatihan	50%	60%	1.877.530.820	60%	1.682.530.920	63%	2.285.283.900	66%	2.513.812.500	69%	2.765.193.450	72%	3.665.235.300	72%	3.665.235.300		
2.07.03.2.0	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	persentase tenaga kerja yang mendapatkan sertifikat pelatihan	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan sertifikat pelatihan dibagi jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan	100%	100%	1.554.864.820	100%	1.359.864.920	100%	1.710.351.300	100%	1.881.386.600	100%	2.069.525.150	100%	2.900.000.000	100%	2.900.000.000		
2.07.03.2.0	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah peserta	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan	145 Orang	200 Orang	1.554.864.820	200 Orang	1.359.864.920	210 Orang	1.710.351.300	220 Orang	1.881.386.600	230 Orang	2.069.525.150	240 Orang	2.900.000.000	240 Orang	2.900.000.000	Latprod	
2.07.03.2.0	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase LPK yang mempunyai rencana aksi	LPK yang mempunyai rencana aksi dibagi LPK yang mendapatkan pembinaan	100%	100%	322.666.000	100%	122.666.000	100%	354.932.600	100%	390.425.900	100%	429.468.300	100%	472.415.300	100%	472.415.300		
2.07.03.2.0	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPK yang mengikuti bimbingan teknis	Jumlah LPK yang mengikuti bimbingan teknis	N.A	50 LPK	322.666.000	50 LPK	122.666.000	55 LPK	354.932.600	60 LPK	390.425.900	65 LPK	429.468.300	70 LPK	472.415.300	75 LPK	472.415.300	Latprod	

KODE	URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	DEFINISI OPERASIONAL (RUMUS)	KONDISI KINERJA AWAL 2020	CAPAIAN KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN KERANGKA PENDANAAN														PD PENANGGUNG JAWAB
					TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD		
					TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2.07.03.2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase rekomendasi yang disampaikan perusahaan kecil	Jumlah dokumen hasil konsultasi produktivitas yang disampaikan kepada perusahaan kecil dibagi jumlah perusahaan yang dibina	N.A	N.A	100%	100.000.000	100%	110.000.000	100%	121.000.000	100%	133.100.000	100%	146.410.000	100%	146.410.000		
2.07.03.2.04	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah dokumen hasil konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil	Jumlah dokumen hasil konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil	N.A	N.A	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	110.000.000	1 Dokumen	121.000.000	1 Dokumen	133.100.000	1 Dokumen	146.410.000	1 Dokumen	146.410.000		
2.07.03.2.04	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah yang disampaikan	Jumlah dokumen Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah yang disampaikan dibagi jumlah perusahaan yang dibina	N.A	N.A	100%	100.000.000	100%	110.000.000	100%	121.000.000	100%	133.100.000	100%	146.410.000	100%	146.410.000		
2.07.03.2.04	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen	Jumlah Dokumen pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	N.A	N.A	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	110.000.000	1 Dokumen	121.000.000	1 Dokumen	133.100.000	1 Dokumen	146.410.000	1 Dokumen	146.410.000		
2.07.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Besaran pencari kerja yg ditempatkan	jumlah pencari kerja yg ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar (pencari kerja yang disalurkan melalui jobfair, padat karya, BKOL, perusahaan)	56,96%	40%	708.143.000	40%	838.198.500	40%	1.297.259.600	40%	1.419.485.900	40%	1.556.059.190	40%	1.692.896.334	40%	6.002.088.774	
2.07.04.2.0	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari kerja yang tersalurkan	jumlah pencari kerja yg disalurkan dibagi jumlah pencari kerja yang mendaftar	87,10%	-	-	80%	40.000.000	80%	290.000.000	80%	319.000.000	80%	353.400.000	80%	378.240.000	80%	378.240.000	
2.07.04.2.0	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan	Jumlah perusahaan yang dibina	N.A	N.A	20 Perusahaan	40.000.000	25 Perusahaan	40.000.000	30 Perusahaan	44.000.000	35 Perusahaan	48.400.000	40 Perusahaan	53.240.000	40 Perusahaan	53.240.000		
2.07.04.2.0	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Pencari kerja	Jumlah Pencari kerja yang disalurkan	270 Orang	N.A	20 Orang	50.000.000	50 Orang	250.000.000	55 Orang	275.000.000	61 Orang	305.000.000	65 Orang	325.000.000	70 Orang	325.000.000		
2.07.04.2.0	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase informasi pasar kerja yang dikelola	jumlah informasi pasar kerja dibagi jumlah penyediaan informasi yang dikelola	100%	100%	647.519.000	100%	697.574.500	100%	902.635.600	100%	985.399.300	100%	1.076.064.040	100%	1.175.401.734	100%	5.484.594.174	
2.07.04.2.0	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Aplikasi	Jumlah Aplikasi	1 Sistem	1 Sistem	146.964.000	1 Sistem	146.964.000	1 Sistem	146.964.000	1 Sistem	161.660.400	1 Sistem	177.826.440	1 Sistem	195.609.084	1 Sistem	195.609.084	
2.07.04.2.0	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Pencari kerja yang dilayani	pencari kerja terdaftar AKI	2451 orang	2.500 orang	-	3.000 orang	-	3500 orang	150.000.000	4000 orang	157.500.000	4500 orang	165.375.000	4000	173.643.750	4000	182.325.938	
2.07.04.2.0	Job Fair/Bursa Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	Pencari kerja yang ditempatkan	0	50 Orang	500.555.000	200 Orang	550.610.500	210 Orang	605.671.600	220 Orang	666.238.900	230 Orang	732.862.600	240 Orang	806.148.900	1150	806.148.900	
2.07.04.2.0	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI yang ditempatkan	Jumlah PMI yang ditempatkan dibagi jumlah PMI yang terdaftar	N.A	80%	60.624.000	80%	60.624.000	80%	60.624.000	80%	66.686.600	80%	73.355.150	80%	80.690.600	80%	80.690.600	
2.07.04.2.0	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah PMI	Jumlah PMI yang ditempatkan	69 Orang	30 Orang	60.624.000	35 Orang	60.624.000	40 Orang	60.624.000	45 Orang	66.686.600	50 Orang	73.355.150	55 Orang	80.690.600	255	80.690.600	

KODE	URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	DEFINISI OPERASIONAL (RUMUS)	KONDISI KINERJA AWAL 2020	CAPAIAN KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN KERANGKA PENDANAAN												KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD	PD PENANGGUNG JAWAB	
					TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026				
					TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.			TARGET
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2.07.04.2.04	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase dokumen TKA yang diverifikasi	Jumlah dokumen money yang diverifikasi dibagi jumlah dokumen money TKA	100%	N.A	100%	40.000.000	100%	44.000.000	100%	48.400.000	100%	53.240.000	100%	58.564.000	100%	58.564.000		
2.07.04.2.04	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah orang	Jumlah orang yang dilakukan monitoring evaluasi TKA	100 Orang	N.A	110 Orang	40.000.000	120 Orang	44.000.000	130 Orang	48.400.000	140 Orang	53.240.000	150 Dokumen	58.564.000	150 Dokumen	58.564.000		
2.07.	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Jumlah Kasus yang diselesaikan dibagi Jumlah Kasus yang dicatat	100,00%	100%	681.516.132	100%	736.850.000	100%	816.150.000	100%	901.330.000	100%	993.133.000	100%	1.091.760.900	100%	1.091.760.900	
2.07.05.2.0	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pengesahan Peraturan Perusahaan	Jumlah PP yang disahkan dibagi jumlah PP yang diajukan	100%	100%	512.805.932	100%	538.000.000	100%	591.800.000	100%	650.980.000	100%	716.078.000	100%	787.685.300	100%	787.685.300	
		Persentase Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	Jumlah PKB Didaftarkan dibagi jumlah PKB yang diajukan	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
2.07.05.2.0	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan	Jumlah perusahaan yang dibina	25 Perusahaan	25 Perusahaan	57.949.800	25 Perusahaan	68.000.000	30 Perusahaan	74.800.000	40 Perusahaan	82.280.000	45 Perusahaan	90.508.000	50 Perusahaan	99.558.300	50 Perusahaan	99.558.300	
2.07.05.2.0	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Perusahaan ; Jumlah Dokumen	Jumlah Perusahaan yang mengikuti sosialisasi ; Jumlah Dokumen pendataan	25 Perusahaan ; 1 Dokumen	25 Perusahaan ; 1 Dokumen	454.856.132	25 Perusahaan ; 1 Dokumen	470.000.000	25 Perusahaan ; 1 Dokumen	517.000.000	25 Perusahaan ; 1 Dokumen	568.700.000	25 Perusahaan ; 1 Dokumen	625.570.000	25 Perusahaan ; 1 Dokumen	688.127.000	25 Perusahaan ; 1 Dokumen	688.127.000	
2.07.05.2.0	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Jumlah kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dibagi jumlah kasus yang dicatatkan	45,95%	50%	168.710.200	50%	198.850.000	50%	224.350.000	50%	250.350.000	50%	277.055.000	50%	304.075.600	50%	304.075.600	
2.07.05.2.0	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang disosialisasi	25 Perusahaan	25 Perusahaan	66.850.000	25 Perusahaan	76.850.000	25 Perusahaan	86.850.000	25 Perusahaan	96.850.000	25 Perusahaan	106.850.000	25 Perusahaan	116.850.000	150 Perusahaan	116.850.000	
2.07.05.2.0	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah mediasi	Jumlah mediasi	37 Kasus	30 Kasus	44.860.200	30 Kasus	55.000.000	30 Kasus	60.500.000	30 Kasus	66.500.000	30 Kasus	73.205.000	30 Kasus	80.525.600	30 Kasus	80.525.600	
2.07.05.2.0	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Rekomendasi	Jumlah Rekomendasi	3 Rekomendasi	3 Rekomendasi	57.000.000	3 Rekomendasi	67.000.000	3 Rekomendasi	77.000.000	3 Rekomendasi	87.000.000	3 Rekomendasi	97.000.000	3 Rekomendasi	106.700.000	3 Rekomendasi	106.700.000	
3.32	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI																		
2.07.3.32.0	DINAS TENAGA KERJA																		
3.32.03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Jumlah calon Transmigran yang diberangkatkan	Jumlah calon transmigran yang diberangkatkan / Jumlah calon transmigran yang menjadi target	100%	100%	205.000.000	100%	125.000.000	100%	225.000.000	100%	248.050.000	100%	272.855.000	100%	300.140.600	100%	300.140.600	
3.32.03.2.0	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kerja sama antar Wilayah	Terbinanya Kerja sama antar Wilayah	1 MOU	1 MOU	205.000.000	1 MOU	125.000.000	1 MOU	225.000.000	1 MOU	248.050.000	1 MOU	272.855.000	1 MOU	300.140.600	1 MOU	300.140.600	
3.32.03.2.0	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah calon transmigran yang diberangkatkan	Jumlah calon transmigran yang diberangkatkan	-	2 KK	205.000.000	2 KK	125.000.000	2 KK	225.000.000	2 KK	248.050.000	2 KK	272.855.000	2 KK	300.140.600	2 KK	300.140.600	

Persentase Jumlah calon Transmigran yang diberangkatkan

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja perangkat daerah secara teknis pada dasarnya dirumuskan dengan mengambil indikator dari program prioritas yang telah ditetapkan (*outcome*) ataupun kompositnya (*impact*). Indikator kinerja perangkat daerah yang ditetapkan dalam dokumen renstra ini merupakan indikator kinerja utama yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

Penetapan indikator kinerja Utama bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai keberhasilan pencapaian visi dan misi RPJMD urusan Ketenagakerjaan pada masa akhir periode masa jabatan kepala daerah. Hal ini ditunjukkan dari pencapaian indikator *outcome* urusan Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 setiap unit kerja wajib menyusun Indikator kinerja utama (IKU). Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan indikator pilihan yang memberikan gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah. Target pencapaian indikator ini adalah sebuah kunci kinerja yang pada akhirnya menjadi ukuran efektivitas dan efisiensi sebuah tata kelola pemerintahan secara umum yang sasaran utamanya adalah pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui ketersediaan pelayanan publik. Target pencapaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada RPJMD dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja
Yang Mengacu Pada Sasaran dan Tujuan RPJMD

NO	INDIKATOR	KONDISI AWAL (2020)	TARGET CAPAIAN TAHUNAN					KONDISI AKHIR PERIODE RPJMD
			2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	63.97 %	68.15 %	68.43 %	68.72 %	69.02%	69.32%	69.32%
2	Tingkat pengangguran terbuka (persen)	9.87%	8.85%	8.34%	7.91%	7.49%	7.09%	7.09%
3	Rasio Penduduk yang Bekerja, (persen)	90.13%	91.15%	91.66%	92.09%	92.51%	92.91%	92.91%
4	Laju Pertumbuhan PDB pertengahan, (persen)	N/A	-1.71%	-1.62%	-1.34%	-1.1%	-0.86%	-0.86%
5	Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas	57.65%	58.69%	59.20%	59.69%	60.69%	60.68%	60.68%
6	Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri terhadap total kesempatan kerja, (persen)	21.90%	28.24%	27.42%	27.88%	27.67%	29.70%	29.70%
7	Proporsi tenaga pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja, (persen)	8.15%	4.59%	4.17%	3.78%	3.41%	3.06%	3.06%
8	Angka sengketa pengusaha pekerja pertahun,	15.56%	15.08%	14.84%	14.6%	14.36%	14.12%	14.12%
9	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	49.95%	68.00%	71%	79%	89%	93%	96%
10	Besaran Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	56.96%	40%	40%	40%	40%	40%	40%

NO	INDIKATOR	KONDISI AWAL (2020)	TARGET CAPAIAN TAHUNAN					KONDISI AKHIR PERIODE RPJMD
			2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	74.32%	79%	81%	83%	85%	87%	87%
12	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	58.82%	60%	63%	66%	69%	72%	72%
13	Besaran tenaga yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	100%	60%	60%	60%	60%	60%	60%

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Depok adalah Rencana Kerja dalam jangka pendek maupun jangka menengah serta dalam rangka mewujudkan visi dan menyelenggarakan misi pengembangan sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi Untuk mendukung rencana tersebut diatas Dinas Tenaga Kerja telah menetapkan tujuan, sasaran, kebijakan dan Program Prioritas yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi Dinas dan merupakan penjabaran visi dan misi pengembangan sektor Ketenagakerjaan dan transmigrasi maupun visi dan Misi Kepala Daerah terpilih. Dengan tersusunnya Rencana Strategis ini, diharapkan kegiatan yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana sehingga tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

Depok, Maret 2022

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

Drs. Mohamad Thamrin, S.Sos, MM

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 19681231 198911 1 020