

**RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
TAHUN 2024-2026**



**DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI
TAHUN 2024-2026**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmadNya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026 dapat kami susun. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja adalah dokumen perencanaan pembangunan yang mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) tahun 2024-2026 Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024– 2026, sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 86 Tahun 2017 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, demikian juga sesuai dengan Permendagri 86 tahun 2017 tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menyusun Renstra Tahun 2024-2026 . Kami mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026. Besar harapan kami dokumen ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu bagian dalam sistem perencanaan baik internal maupun eksternal Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

KEPALA DINAS TENAGA KERJA



Dra. IKA INDAH YARTI, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19670114 198610 2 001

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja adalah Dokumen Perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk periode 3 (Tiga) tahun, yang memuat Tujuan **Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan** sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi disusun mempedomani Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2024-2026.

Sesuai Permendagri nomor 90 tahun 2019, Kemendagri no 09 tahun 2020 dan adanya pandemic covid 19 Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan kebijakan organisasi yang diselaraskan dengan RPD (Rencana Pembangunan Daerah Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi Daerah . Renstra PD Di dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dinyatakan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global, dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Indonesia. Dokumen Rencana Strategis dimaksud setidaknya memuat visi, misi Kepala Daerah, tujuan, sasaran dan strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran), serta memuat kebijakan, program dan kegiatan.

Penyusunan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berlandaskan kepada beberapa faktor pertimbangan, antara lain;

1. Penempatan indikator kinerja yang sesuai dengan target kinerja RPD Tahun 2024-2026 ;
2. Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal.

Renstra disusun untuk menjamin kontinuitas dan konsistensi program pembangunan sekaligus menjaga fokus sasaran yang akan dicapai dalam periode tersebut. Renstra juga menetapkan sasaran-sasaran yang dicapai dengan indikator keberhasilan yang dapat diukur dan diverifikasi, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengendalian dan evaluasi.

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi **Tahun 2024-2026** merupakan kebutuhan nyata untuk mengantisipasi berbagai persoalan aktual yang akan dihadapi oleh masyarakat Kota Bekasi.

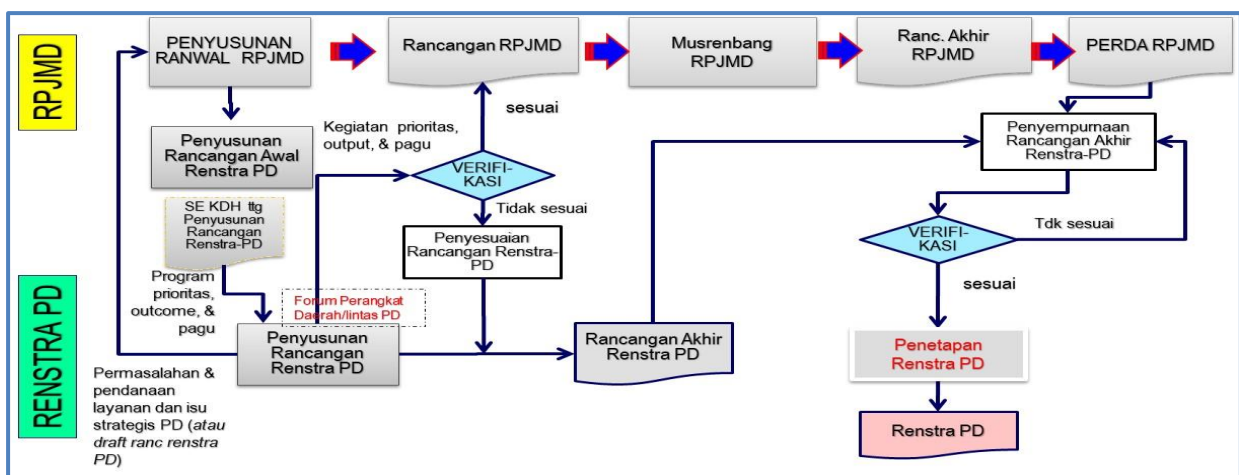
Hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra PD, Fungsi Renstra PD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra PD, keterkaitan Renstra PD dengan (RPD), Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dan dengan Renja Perangkat Daerah.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Sebagai dokumen perencanaan formal suatu instansi pemerintah, renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026 disusun melalui proses partisipatif, teknokratis dan politis, yang berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Renstra Dinas Tenaga kerja Kota Bekasi, rencana tata ruang wilayah Kota Bekasi Tahun 2024-2026, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berlandaskan pada beberapa faktor pertimbangan, yaitu :

1. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disesuaikan dengan target kinerja RPD Tahun 2024-2026;
2. Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal yanterkait dengan ketenagakerjaan antara pusat maupun Daerah

Gambar Alur RENSTRA



Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Proses penyusunan renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026 dilakukan melalui tahapan persiapan, penyusunan rancangan renstra, rancangan akhir renstra, hingga penetapan renstra, dan telah dimulai sejak dimulainya penyusunan (RPD). Keterkaitan serta tahapan penyusunan renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026 mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017. Sesuai gambar 1.2 dibawah ini :



1.2 Landasan Hukum.

Peraturan perundangan yang digunakan sebagai landasan hukum dalam Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi diantaranya adalah:

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358);
5. 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);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara RI tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3458);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Transmigrasi (Lembaran Negara RI tahun 1999 Nomor 4, Tambahan lembaran Negara RI Nomor 4405);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Reublik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96);

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

15. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741)
17. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20);
19. 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);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 225);

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

22. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 310);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009-2029;
26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 24 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 87);

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2013 tentang Pedoman Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Asal Jawa Barat;
28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
29. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 6 Seri E);
30. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 13 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Bekasi Tahun 2011-2023 (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2011 Nomor 13 Seri E);
31. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 2 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 05 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2013 Nomor 2 Seri D);

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja adalah menyediakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu Tahun 2024-2026 yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja sebagai penjabaran dari RPD Kota Bekasi Tahun 2024-2026 sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yaitu:

1. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu Tahun 2024-2026 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja .
2. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu Tahun 2024-2025 dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja;
3. Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam RPD Kerja yang merupakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja tahunan dalam kurun waktu tahun 2024-2026.

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026 memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan yang disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Mengemukakan secara ringkas tentang latar belakang penyusunan renstra, penjelasan landasan hukum yang menjadi pedoman sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran perangkat daerah, penjelasan maksud dan tujuan dari penyusunan renstra serta sistematika penulisannya.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah dan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Memuat tentang permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja, , telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, serta penentuan isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi .

BAB IV TUJUANDAN SASARAN

Memuat tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat tentang rumusan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja selama Tahun 2024-2026.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Memuat penjabaran rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Mengemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD

BAB VII PENUTUP

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja.

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sesuai Peraturan Wali Kota Nomor 111 Tahun 2021 tentang Mencabut Perwal Nomor 74 Tahun 2016 dalam pelaksanaan Tupoksi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang diberi tugas memperluas kesempatan kerja untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menentukan arah Pembangunan d/i Daerah dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada di wilayah Kota Bekasi.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang diberi tugas sesuai tugas dan fungsinya;

- (a) Meningkatkan kesempatan kerja,
- (b) menurunkan angka pengangguran terbuka (TPT) di Kota Bekasi, menentukan arah Pembangunan di daerah dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada di wilayah Kota Bekasi.

2.1.1 Dasar Hukum Pembentukan Perangkat Daerah

Kelembagaan dan organisasi Dinas Tenaga Kerjaberdasarkan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 5 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Kota Bekasi serta Peraturan Wali Kota Nomor 111 Tahun 2021 tentang Kedudukan,

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Yang kemudian ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tanggal 31 Oktober 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi berkedudukan sebagai unsur pendukung tugas Kepala Daerah dibidang Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

2.1.2 Struktur Organisasi

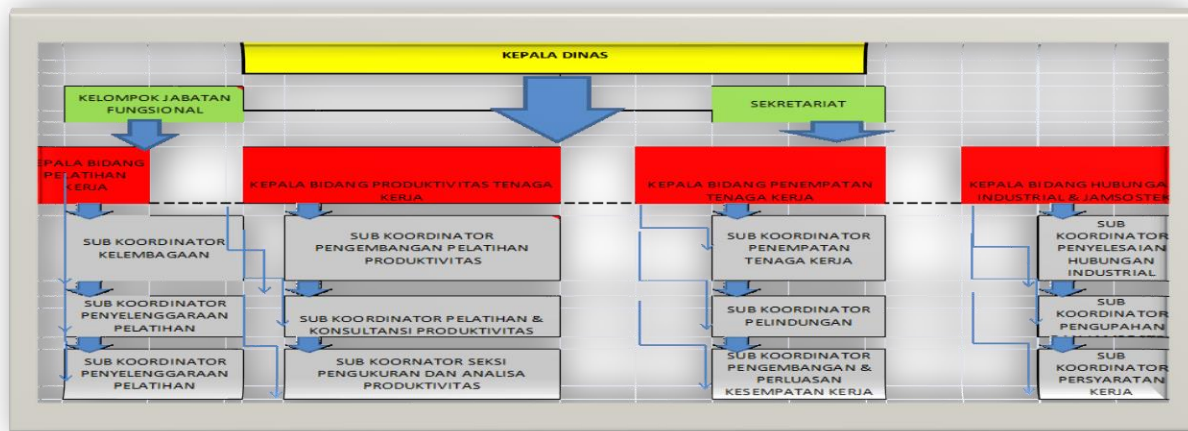
Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi terdiri dari :

- a. **Kepala Dinas;**
- b. **Sekretariat, membawahi:**
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan ;
 3. Fungsional Perencanaan
- c. **Bidang Pelatihan Kerja, membawahi:**
 1. Fungsional Kelembagaan Pelatihan;
 2. Fungsional Penyelenggaraan Pelatihan;
 3. Fungsional Sertifikasi Kompetensi.
- d. Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas, membawahi:
 1. Fungsional Pengembangan Pelatihan Produktivitas;
 2. Fungsional Pengukuran dan Analisa Produktivitas.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- e. **Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi :**
1. Fungsional Penempatan Tenaga Kerja;
 2. Fungsional Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
 3. Fungsional Pengembangan Kesempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- f. **Bidang Hubungan Industrial & Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahi :**
1. Fungsional Pengupahan dan Jamsostek;
 2. Fungsional Persyaratan Kerja.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)

Gambar 2.1
KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS POKOK DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA



a.) Uraian Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

1. Kepala Dinas

- Kepala Dinas bertugas membantu Wali Kota dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

pelaksanaan fungsi urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Dinas yang meliputi bidang pelatihan kerja, pengembangan pelatihan dan peningkatan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja untuk mencapai visi dan misi Dinas.

➤ **Kepala Dinas mempunyai fungsi:**

- Dinas sesuai dengan visi dan misi Daerah;
- penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan
- urusan lingkup bidang transmigrasi;
- pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas Sekretariat,
- Bidang-Bidang, dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- pembinaan administrasi perkantoran;
- pemberian pelayanan dan pembinaan kepada unsur terkait di
- bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta pelaksanaan
- hubungan kerja sama dengan Perangkat Daerah, lembaga/instansi
- terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Dinas;
- pembinaan dan pengembangan karir pegawai Dinas
- pelaksanaan tugas selaku Pengguna Anggaran/Pengguna
- Barang;
- penyusunan dan penyampaian laporan keuangan Dinas sesuai
- ketentuan yang berlaku;
- pemberian laporan pertanggungjawaban tugas Dinas kepada Wali

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- Kota melalui Sekretaris Daerah dan laporan kinerja Dinas sesuai
- ketentuan yang berlaku;
- penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota.

2. Sekretariat

- Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pelayanan teknis administratif kegiatan dan ketatausahaan yang meliputi urusan Perencanaan, Umum dan Kepegawaian serta Keuangan untuk mencapai tata kelola kesekretariatan yang baik.
- Sekretariat mempunyai fungsi:
 - pengoordinasian penyusunan dan perumusan bersama kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis dinas;
 - penyusunan bersama program kerja dan rencana kegiatan Dinas berdasarkan pada visi dan misi Dinas;
 - penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Sekretariat;
 - pengelolaan ketatausahaan perkantoran serta penelaahan dan pengkajian konsep naskah dinas dan produk hukum lingkup dinas;
 - pembinaan dan pengendalian administrasi keuangan dan kepegawaian Dinas;
 - perumusan bahan rencana kebutuhan belanja langsung dan belanja tidak langsung serta bahan rencana kebutuhan, pemanfaatan dan pemeliharaan barang inventaris dinas;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- penyelenggaraan pelayanan kehumasan;
- pengkoordinasian, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas bawahan;
- penyusunan bahan laporan pelaksanaan kegiatan sekretariat dan kegiatan dinas secara berkala;
- pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas.

3. Bidang Pelatihan Kerja

- Bidang Pelatihan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dinas yang meliputi kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan serta sertifikasi kompetensi untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.
- **Bidang Pelatihan Kerja mempunyai fungsi:**
 - a. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;
 - b. perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
 - c. pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
 - d. pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- e. pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
 - f. pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - g. pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan di perusahaan;
 - h. pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan SKPD terkait;
 - i. pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
 - j. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas;
 - k. penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.
- 4. Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas**
- Bidang Peningkatan Produktivitas mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dinas yang meliputi informasi pasar kerja, pelatihan dan konsultasi produktivitas serta pengukuran dan analisa produktivitas untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.
 - Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai fungsi :
 - penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- pengoordinasian pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) daerah Kota Bekasi;
- penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan;
- pengoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan;
- pengoordinasian pengukuran produktivitas tingkat Kota;
- pengoordinasian pemantauan *surveillance*;
- pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas;
- penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

5. Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja

- Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dinas yang meliputi penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja luar negeri serta pengembangan

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

dan perluasan kesempatan kerja untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.

➤ Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;
- perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- pengoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- pelaksanaan memverifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
- pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- pengoordinasian penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- pemberdayaan TKI purna;
- penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah kab/kota.
- pengoordinasian *recruitment* dan penempatan transmigran, pembekalan calon transmigran, monitoring, evaluasi dan merumuskan bahan konsep kerjasama transmigrasi;
- pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas;
- penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

6. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Dinas yang meliputi persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.
- Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Bidang;
 - perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
 - pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kota;
 - melaksanakan pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kota;
 - pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kota;
 - pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama bipartit di perusahaan;
- pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas;
- penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Jumlah sumber daya manusia dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi banyak 79 orang dengan rincian sebagai berikut :

1) Komposisi Status Kepegawaian:

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1	CPNS	- Orang	-
2	PNS	45 Orang	100 %
3	TKK	34 Orang	100 %
Jumlah		79 Orang	100 %

2) Komposisi Jabatan PNS :

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Jabatan Struktural	8 Orang	
2	Jabatan Fungsional Umum	14 Orang	
3	Jabatan Fungsional Tertentu	14 orang	100 %
Jumlah		36 Orang	100 %

No	Eselon	Jumlah	Persentase
----	--------	--------	------------

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

1	Eselon II.b	1	100 %
2	Eselon III.a	1	
3	Eselon III.b	4	
4	Eselon IV.a	2	
5	JFT	12	
6	Pelaksana	25	
Jumlah		45 Orang	100 %

3) Pejabat Fungsional Dinas :

No	Jenis Jabatan Fungsional	Jumlah (Org)	Kebutuhan (Org)
1	Arsiparis	1 Org	Orang
2	Instruktur	6 Org	
3	Pengantar Kerja	5 Org	
4	Mediator	5 Org	
Jumlah		17 Orang	Org

4) Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan :

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan IV	11 Org	orang
2	Golongan III	30 Org	
3	Golongan II	4 Org	
4	Golongan I	- Org	
5	Non Golongan	34 Org	
Jumlah		79 Org	100 %

5) Komposisi Pendidikan PNS:

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP/MI	-	-
3	SMA/MA	8	5 %
4	D.3/Diploma	3	5 %
5	S.I	10	
6	S.II		

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

7	S.III		
	Jumlah	45 Org	100 %

6) Komposisi Pendidikan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Kerja (TKK):

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP/MI	-	-
3	SMA/MA	22	70 %
4	D.3/Diploma	5	50 %
5	S.I	17	100 %
6	S.II		-
7	S.III		-
	Jumlah	33	

7) Data Pegawai PNS menurut Gender:

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	29 Orang	45 %
2	Perempuan	30 Orang	55 %
	Jumlah	59 Org	100 %

2.2 Asset Sarana dan Prasarana

Jumlah Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tabel Asset / Modal Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi
Tahun 2018

No	Nama / Jenis Barang	Jumlah Barang	Keadaan Barang			Ket
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1.	Kendaraan Roda 4 / Mobil	12	11	1	-	
2.	Kendaraan Roda 2 / Motor	17	9	2	6	

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

3.	Mesin Ketik Elektronik / elektrik	3	3	-	-
4.	Lemari Besi	4	4	-	-
5.	Rak Besi/Metal	1	1	-	-
6.	Rak Kayu	1	1	-	-
7.	Filling Besi/Metal	25	25	-	-
8.	Alat Penghancur Kertas	2	2	-	-
9.	Infocus / Overhead Proyektor	1	1	-	-
10.	Lemari Kayu	1	1	-	-
11.	Meja Rapat	2	2	-	-
12.	Meja Obat			-	-
13.	Kursi Rapat	6	6	-	-
14.	Kursi Tangan			-	-
15.	Kursi Lipat			-	-
16.	Meja Komputer			-	-
17.	Meja Biro	15	15	-	-
18.	Sofa	5	5	-	-
19.	Meubelair lainnya			-	-
20.	AC	25	25	-	-
21.	Sound System	1	1	-	-
22.	Camera	1	1	-	-
23.	Lambang Garuda	1	1	-	-
24.	Dispenser	-	-	-	-
25.	Handy Cam	1	1	-	-
26.	PC Unit	29	29	-	-
27.	Laptop / Notebook	9	9	-	-
28.	PC Lain-lain	8	8	-	-
29.	Printer	13	13	-	-
30.	Meja Kerja Pejabat Es. II	1	1	-	-
31.	Meja Kerja Pejabat Es. III	3	3	-	-
32.	Meja Kerja Pegawai Non Struktual	12	12	-	-
33.	Meja Kerja Pejabat Lain-lain	6	6	-	-
34.	Meja Rapat Pejabat Es. II	1	1	-	-
35.	Kursi Kerja Pejabat Es. II	1	1	-	-
36.	Kursi Kerja Pejabat Es. III	3	3	-	-
37.	Kursi Kerja Pegawai Non Struktual	5	5	-	-
38.	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	5	5	-	-
39.	Kursi Rapat Pejabat Es. II	6	6	-	-
40.	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	4	4	-	-
41.	Buffet Kaca	6	6	-	-
42.	Lemari dan Arsip Pejabat Lain-lain	4	4	-	-
43.	Pesawat Telephone	1	1	-	-

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

44. Facsimile	1	1	-	-
45. Wireless Amplifier	1	1	-	-
46. Bangunan Balai & Rumah Pintar			-	-

Sumber :DataDinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2019

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas

2.3.1 Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2022.

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat berdasarkan sasaran pertumbuhan ekonomi sajian berdasarkan data tahun 2024-2026, telah diperbarui dengan data atau target Renstra tahun 2024-2026, sedangkan menurut standar pelayanan minimal (SPM) untuk urusan wajib serta indikator kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat dari tabel 2.2 sebagai berikut :

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Tabel T-C.23
Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

NO	INDIKATOR SESUAI TUGAS DAN FUNGSINYA	TARGET SPM	IKK	TARGET RENSTRA PERANGKAT DAERAH			REALISASI CAPAIAN			RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE *CAPAIAN/TARGET			KET
				TH 2024	TH 2025	TH 2026	TH 2024	TH 2025	TH 2026	TH 2024	TH 2025	TH 2026	
1	Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan kompetensi		447	475	475	480	-	-	-	-	-	-	
2	Besaran Tenaga Kerja yang mendapat kewirausahaan		240	80	80	80	-	-	-	-	-	-	
3	Besaran Tenaga Kerja mendapat pelatihan berbasis masyarakat		170	56	57	57	-	-	-	-	-	-	
4	Besaran kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama/PB		464	450	444	350	-	-	-	-	-	-	Kasus yang tercatat diselesaikan dengan perjanjian bersama
5	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta BPJS		251	260	270	275	-	-	-	-	-	-	
6	Besaran pencari kerja yang terdaftar ditempatkan		8000	8.500	8.600	8.700	-	-	-	-	-	-	
7	Besaran pemeriksaan perusahaan		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Berdasarkan UU 23 tentang perda Bidang pengawasan beralih ke Propinsi pada Bulan Januari 2017
8	Besaran pengujian peralatan perusahaan		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Berdasarkan UU 23 tentang perda Bidang pengawasan beralih ke Propinsi pada Bulan Januari 2017
9	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang memiliki keahlian		270	275	280	300	-	-	-	-	-	-	

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

10	Meningkatnya tenaga kerja yang terdaftar ditempatkan		5.000	5.600	5.700	5.800	-	-	-	-	-	-	
11	Persentase pengusaha yang melaksanakan UMK yg tlah ditetapkan		3.500	3.600	3.700	3.800	-	-	-	-	-	-	
12	Menurunnya angka sengketa pengusaha dengan pekerja		464	430	425	420	-	-	-	-	-	-	Kasus terselesaikan dengan perjanjian bersama
13	Meningkatnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja		464	430	425	420	-	-	-	-	-	-	

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

2022 Dilihat indikator berdasarkan standar pelayanan Indeks Kepuasan masyarakat (IKM) Tahun 2022 faktor pelayanan yang telah mencapai sesuai target sehingga rasio pencapaian kinerja sebesar 100 diantaranya :

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut

1. Besaran tenaga kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi tercapai sesuai target yang harus dicapai yaitu jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah tenaga kerja yang terdaftar dikali 100 %. Jadi jumlahnya capaian sebesar 89,4 %
2. Besaran tenaga kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Masyarakat sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
3. Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama /PB sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
4. Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
5. Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
6. Besaran pemeriksaan perusahaan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
7. Besaran pengujian peralatan di perusahaan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

8. Meningkatnya jumlah pencari kerja yang memiliki keahlian sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
9. Meningkatnya tenaga kerja yang terdaftar yang ditempatkan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
10. Persentase pengusaha yang melaksanakan UMK yang telah ditetapkan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
11. Menurunnya angka sengketa pengusaha dengan pekerja sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%.
12. Meningkatnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100 %.

Permasalahan ketenagakerjaan Kota Bekasi yaitu masih tingginya **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), dan kualitas kesempatan kerja** permasalahan ini menjadi isu strategis dokumen rancangan teknoratis perencanaan pembangunan jangka menengah Daerah Kota Bekasi Tahun 2024-2026.

Tingginya pengangguran dapat menyebabkan berbagai permasalahan seperti kemiskinan, kriminalitas dan lain sebagainya. Oleh karena itu Pemerintah Kota Bekasi melalui leading sektor Dinas Tenaga Kerja harus dapat mendorong penciptaan kesempatan kerja sebanyak-banyaknya.

Beberapa kinerja program dan Pencapaian Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026 adalah :

- (1). Program penunjang urusan Pemerintah Daerah

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- (2). Program Perencanaan Tenaga Kerja;
- (3). Program Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- (4). Program Penempatan Tenaga Kerja
- (5). Program Program Hubungan Industrial.

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja dan Realisasi program :

Program Perencanaan Tenaga Kerja yang Memiliki Indikator Tersusunnya tenaga kerja mikro tenaga kerja Tercapainya dokumen ketenagakerjaan Adapun maksud dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026 ini adalah memberikan berbagai informasi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan di Kota Bekasi.

Tujuan dari penyusunan Rencana Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut :

1. Memotret situasi ketenagakerjaan saat ini dan dampak Perekonomian terhadap penciptaan kesempatan kerja dengan berbagai karakteristiknya.
2. Memperkirakan persediaan tenaga kerja Tahun 2024-2026 dengan berbagai karakteristiknya;
3. Memperkirakan kesempatan kerja yang akan datang dengan berbagai karakteristik, baik yang ditimbulkan oleh pertumbuhan ekonomi maupun faktor lainnya.
4. Memperkirakan angkatan kerja yang belum terserap (penganggur terbuka)

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

tahun 2024-2026.

5. Menyusun kebijakan, strategidan program dalam menangani masalah ketenagakerjaan

Rumus perhitungan:

$$\frac{\text{Kebutuhan dokumen perencanaan tenaga kerja tahun} \times 100}{\text{Kesedian Dokumen tahun}}$$

2. Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga kerja

Proses pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi Indikator Presentase tenaga kerja yang mendapatkan Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja target 170 orang dengan capaian pada tahun 2022 sebanyak 144 orang pada tahun2024-2026 target sebanyak 444 orang taget dapat tercapai 100 % target ini dicapai bekerjasama dengan BPPP Balai latihan Produktivitas dan Cevest Kota bekasi

$$\frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Yang Dilatih} \times 100}{\text{Jumlah Pendaftar Pelatihan}}$$

Data Pencari Kerja Yang Memiliki Keahlian (Data Peserta Pelatihan)

No	Jenis Pelatihan	2019	2021	2022	2023	Jumlah
1	Pelatihan Perbengkelan	44 org	20 org	-	-	
2	Pelatihan Automotif	20 org	25 org	-	-	
3	Pelatihan Servis AC	20 org	25 org	-	-	
4	Pelatihan Las CO ²	20 org	20 org	-	-	
5	Pelatihan Las Listrik	20 org	20 org	-	-	
6	Pelatihan Operator Komputer	20 org	20 org	-	-	

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

7	Pelatihan Stamping		20 org	-	-
8	Pelatihan Bubut		20 org	-	-
9.	Pelatihan Teknik Laundry	-	20 org	-	-
10.	Pelatihan Menjahit	-	64 org	-	-
11.	Pelatihan Menyetir Mobil	-	-	-	-
12.	Pelatihan Bahasa Asing	-	-	-	-
13.	Pelatihan Tata Rias	-	20 org	-	-
14.	Pelatihan Tata Boga	-	20 org	-	-
15.	Pelatihan Service HP	-	-	-	-
16.	Pelatihan Service Elektronik	-	-	-	-
17.	Pelatihan Pemagangan	-	90 org	-	-
18.	Pelatihan Craine Hoist	-	20 org	-	-
19.	Pelatihan Otomotif Sepeda Motor	-	20 org	-	-
20.	Pelatihan Welding	-	20 org	-	-
21.	Pelatihan Tata Laksana Rumah Tangga	-	20 org	-	-
23.	Pelatihan Otomotif Mobil	-	20 org	-	-
24.	Pelatihan Teknik Las	-	40 org	-	-
25.	Pelatihan Operator Boiler	-	20 org	-	-
26.	Pelatihan Sertifikasi Instruktur Pelatihan	-	15 org	-	-
27.	Pelatihan Teknisi Komputer	-	15 org	-	-

3. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program Penempatan tenaga Kerja yang Memiliki Indikator Kinerja Program Meningkatnya Tenaga Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan, yang mempunyai Target Kinerja 10.000 orang untuk Tahun 2022, memiliki capaian kinerja pada Tahun 2016 sebanyak 11.225. Target sampai dengan akhir tahun 2022 sudah tercapai pada akhir Tahun 2022 yaitu sebanyak 65.225 orang. Apabila target Tahun 2022 dan 2023 diasumsikan tercapai maka akan terjadi kelebihan target. Akan tetapi untuk menurunkan angka pengangguran, target 10.000 orang tetap harus direalisasikan. Dengan hitungan rumus :

Jumlah pencari kerja yang ditempatkan x 100 %

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Jumlah pencari kerja yang terdaftar

**Data pencaker Tenaga Kerja Per Pendidikan
Tahun 2018 s.d Tahun 2023
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

No	Pendidikan	Tahun				Ket
		2019	2020	2021	2022	
1	SD	63	21	3	-	
2	SMP	227	24	15	-	
3	SMU/SMA & MA	3.832	1.590	2.059	-	
4	SMK	8.829	12.696	7.262	-	
5	D.1 / Akta 1	76			-	
6	D.2 / Akta 2		74	3	-	
7	D.3 / Akta 3	2.003	1.752	901	-	
8	D.4 / Akta 4	2	21	10	-	
9	S.1	1.623	3.974	965	-	
10	S.2	16	33	7	-	
11	S.3				-	
12	Tidak Lulus		3		-	
	JUMLAH	144 org	529 org	220 org		

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

4. Hubungan Industrial

Indikator Menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha dan kasus yang tercatat dapat diselesaikan tingkat mediasi. dengan capaian pada tahun 2019-2023 tercapai 100 % dengan rumus

$$\frac{\text{Jumlah Kasus Yang terselesaikan} \times 100 \%}{\text{Jumlah Kasus Yang Tercatat}}$$

2.3.2 Perkiraan Penduduk Usia Kerja (PUK)

Penduduk usia kerja akan sangat dipengaruhi oleh faktor demografi, bagaimana penambahan jumlah penduduk atau kondisi laju pertumbuhan penduduk akan menambah penduduk usia kerja 15- 65 tahun.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Penduduk usia kerja dikelompokkan dalam angkatan kerja bukan angkatan kerja secara teoritis, pertumbuhan penduduk usia kerja dibandingkan lurus terhadap pertumbuhan penduduk dan kesehatan penduduk.

a. Penduduk usia kerja menurut jenis kelamin

Pada Tahun 2024-2026 diperkirakan terjadi penambahan jumlah penduduk usia kerja dari 2.416.400 orang Tahun 2024 menjadi 2,748.533 orang Tahun 2026 jumlah penduduk usia kerja perempuan diperkirakan mengalami peningkatan dan berada diatas jumlah penduduk angkatan kerja.

Proyeksi Jumlah Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2024-2026

Jenis kelamin	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Laki-laki	1.156.383	1.197.309	1.238.075	1.278.682	1.319.129	1.419.200
Perempuan	1.160.017	1.205.517	1.252.178	1.296.998	1.342.977	1.352.900

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

Pada Tahun 2024-2026 diperkirakan jumlah penduduk usia kerja laki-laki tumbuh sebesar 17,56% sedangkan perempuan lebih tinggi yaitu sebesar 19,75% dimana total pertumbuhan penduduk usia kerja perempuan dalam jangka waktu Tahun 2018-2023 sebesar 50,3% sedangkan laki-laki 49,9% tingginya jumlah penduduk usia kerja perempuan harus direspon dengan cara menyediakan atau menciptakan peluang usaha serta pemberdayaan yang berfokus kepada perempuan.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Permasalahan ketenagakerjaan di berbagai Daerah termasuk Kota Bekasi adalah tingginya jumlah penduduk usia kerja perempuan yang termasuk dalam bukan angkatan kerja dengan aktivitas pengurus rumah tangga.

b. Penduduk usia kerja menurut kelompok umur

Selain menurut jenis kelamin penduduk usia kerja perlu diperkirakan menurut umur, dengan kelompok umur kita dapat melihat sejauhmana kondisi fisik dan psikis secara umum. Hasil proyeksi data ketenagakerjaan jumlah penduduk usia kerja paling banyak Tahun 2023 ada pada kelompok umur 35-39 tahun dengan 634.369 orang.

Proyeksi Jumlah Penduduk Usia Kerja

Kelompok Umur	TAHUN		
	2024	2025	2026
15-19	121.629	105.853	91.625
20-24	492.681	530.186	567.461
25-29	392.081	407.563	421.365
30-34	261.389	256.002	249.369
35-39	515.779	573.627	634.512
40-44	197.888	189.995	181.429
45-49	302.244	319.398	335.700
50-54	151.961	149.349	145.987
55-59	100.645	97.960	94.831
60-64	26.003	22.234	18.909
65 +	13.379	9.939	7.343
JUMLAH	2.575.680	2.662.106	2.748.533

Sumber Data : Dinas Tenaga kerja tahun 2018

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Rata-rata porsi kelompok umur terbanyak pada Tahun 2024-2026 adalah kelompok 35-39 dengan 19,30% dengan diikuti 18,63% dan kelompok 25-29 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum. Penduduk usia kerja di Kota Bekasi mayoritas berada pada kelompok usia produktif, artinya hal tersebut merupakan potensi yang harus dapat dimaksimalkan.

2.3.3 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Untuk mengidentifikasi potensi dan permasalahan khusus pada aspek pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja pada level program. Selanjutnya, kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi akan di analisis pengelolaan pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja melalui pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja periode perencanaan sebelumnya yang dituangkan dalam tabel berikut

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Tabel T-C.24.

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
BELANJA LANGSUNG URUSAN																	
Program Pelatihan kerja dan Produktivitas tenaga kerja	2.275.000.000	2.325.000.000	2.375.000.000	2.550.000.000	2.850.000.000	1.394.083.500	1.955.684.000	1.355.372.577	-	-	61.27	84.11	57.06	-	-	0.15	-
Program Penempatan Tenaga Kerja	2.300.000.000	2.150.000.000	2.414.590.000	2.656.049.000	3.054.456.350	1.976.344.500	1.756.435.000	1.655.256.989	-	-	85.92	81.69	68.55	-	-	0.15	-
Program Hubungan Industrial	2.554.000.000	2.086.600.000	2.450.000.000	2.695.000.000	3.099.250.000	2.504.450.000	1.955.684.000	1.598.643.800	-	-	98.05	93.72	65.25	-	-	0.16	-
BELANJA LANGSUNG PENUNJANG URUSAN																	
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.598.838.000	2.019.263.500	2.898.107.000	3.332.823.050	3.767.539.100	1.419.064.607	1.608.432.717	1.738.519.810	-	-	88.75	79.65	59.98	-	-	0.08	-
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	375.000.000	421.000.000	563.640.000	648.186.000	732.732.000	378.597.814	320.427.919	370.886.166	-	-	100.95	76.11	65.80	-	-	0.10	-
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	54.920.000	60.000.000	128.950.000	148.292.000	167.635.000	49.500.000	58.975.000	113.430.000	-	-	90.13	98.29	87.96	-	-	0.06	-
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	30.000.000	32.000.000	32.000.000	36.800.000	41.600.000	30.000.000	14.000.000	12.500.000	-	-	100	43.75	39.06	-	-	0.14	-

Sumber :Data Dinas Tenaga Kerj

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Tabel T-C.24. dapat dijelaskan bahwa dilihat dari capaian anggaran dan realisasi penyerapan anggaran APBD Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2019-2023 mengalami penurunan yakni pada Tahun 2022 realisasi penyerapannya berkisar 93,68% dari anggaran sebesar Rp. 17.517.303.691 Realisasi belanja Tahun 2021 sebesar Rp. 16.193.738.791 atau 94,67%

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

2.4.1 Tantangan

Permasalahan sektor ketenagakerjaan di Kota Bekasi pada data indikator mikro ketenagakerjaan adalah relatif rendahnya kualitas tenaga Kerja :

- a. Globalisasi dan persaingan bebas bagi tenaga kerja didalam negeri maupun di Luar Negeri serta pengakuan sertifikasi kompetensi oleh perusahaan/ pelaku usaha yang belum bisa dipenuhi oleh tenaga kerja;
- b. Kesiapaan masyarakat ketenagakerjaan menghadapi era revolusi industri 4.0;
- c. Dunia usaha membutuhkan tenaga kerja terampil/kompetensi sesuai dengan keahlian sektor perusahaan/industri serta pelatihan kerja yang dilaksanakan belum mengacu pada kebutuhan pasar/pengguna tenaga kerja;
- d. Jumlah Pengangguran di Jawa Barat masih relatif tinggi sehingga membutuhkan banyak mekanisme untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- e. Perlu adanya peningkatan kualitas dari pencaker untuk bisa mengisi lowongan-lowongan kerja yang tersedia. Peluang pengembangan pelayanan Bidang Penempatan;
- f. Tindak lanjut dari PP. 78/2015 tentang Struktur Upah dan Skala Upah, bahwa dalam penetapan UMK berdasarkan Permenaker Nomor : 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, bahwa ditetapkan pada setiap bulan November tiap tahunnya;
- g. Masih banyaknya kasus perselisihan;
- h. Perubahan kebutuhan keterampilan dan model pembelajaran sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, serta pemanfaatan teknologi yang mendorong bertambahnya jenis dan jumlah pekerjaan yang sama kondisinya dengan dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam;

2.4.2 Peluang

Peluang yang ada pada lingkungan eksternal Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, Booming Ekonomi Digital dan Automasi yang selaras dengan terciptanya pekerjaan baru, meningkatnya produktivitas, dan mengantarkan pelayanan publik yang efektif;

- 1. Pembukaan peluang ,tenaga kerja baru melalui peningkatan kompetensi, pengembangan usaha baru, dan penyelenggaraan bursa tenaga kerja yang merupakan program prioritas daerah;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

2. Perluasan kesempatan kerja, peningkatan pelayanan kesempatan kerja dan pelayanan informasi pasar kerja;
3. Besarnya penduduk usia kerja
4. Membina sarana hubungan industrial ;
5. Peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 111 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Masih rendahnya tingkat pemahaman dan kesadaran masyarakat terhadap penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri (masih banyaknya masyarakat yang bekerja ke luar negeri melalui jalur ilegal), sehingga menyulitkan kita untuk mengetahui dan melakukan pendataan terhadap serta antisipasi perlindungan tenaga kerja;
2. Masih banyaknya tenaga kerja yang bekerja ke luar daerah Kota tanpa melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi (tanpa mengurus AK.1), sehingga menyulitkan kita untuk mengetahui dan melakukan pendataan terhadap besaran Tenaga Kerja Keluar Negeri;
3. Banyak lowongan yang tersedia, namun banyak yang tidak dapat mengisi lowongan tersebut, hal ini disebabkan karena kompetensi

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

yang dimiliki oleh pencari kerja tidak sesuai dengan lowongan yang ada;

4. Keahlian yang dimiliki pencari kerja masih banyak yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
5. Masih banyaknya pekerja dan pengusaha yang belum memahami Peraturan Ketenagakerjaan;
6. Pelaksanaan program kerja Tripartit yang sering berbenturan dengan waktu para Anggota Tripartit yang terdiri dari Serikat Pekerja, APINDO dan Pemerintah; sesuai (Tabel T-B.35. terlampir)

Tabel T-B.35.
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Dinas Tenaga Kerja

Aspek Kajian	Capaian/Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PD	
			INTERNAL (KEWENANGAN PD)	EKSTERNAL (KEWENANGAN PD)		
Pelayanan informasi pencari kerja	akses bagi	100 %	Renstra PD	Sistem informasi manajemen ketenagakerjaan PD	Infrastruktur sistem informasi berbasis TIK belum merata	Peningkatan efektivitas sistem informasi ketenagakerjaan
Pelayanan penempatan tenaga kerja		100 %	Renstra PD	Sistem informasi pasar tenaga kerja sama antara PD dengan industri / asosiasi usaha	Pertumbuhan dunia usaha Relevansi kompetensi calon tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha	Pengembangan sistem informasi tenaga kerja Penguatan Kerjasama dunia usaha
Pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial		100 %	Renstra PD	Kapasitas PD dalam penyelesaian perselisihan	Kebijakan pemerintah Kepedulian dunia usaha	Kecepatan dan ketepatan PD dalam mencapai penyelesaian perselisihan

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Pelaksanaan kepesertaan dan Ketenagakerjaan BPJS	100 %	Renstra PD	Kapasitas sosialisasi Ketenagakerjaan BPJS	Respon dunia usaha	Peningkatan kapasitas sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan
---	-------	------------	--	--------------------	--

SUMBER DATA DINAS TENAGA KERJA

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Isu strategis dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan Kota Bekasi, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bekasi (RPD) kasi Tahun 2024-2026, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan Dinas Tenaga Kerja sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan Tahun 2024-2026. Beberapa permasalahan di Kota Bekasi yang perlu ditangani pada periode Tahun 2024-2026 berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut:

- Permasalahan terkait Sekretariat;
 - a. Kurangnya sumber daya manusia sehingga dalam mengelola urusan ketenagakerjaan terhadap pelayanan kepada masyarakat masih dikatakan belum optimal;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- b. Kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang mengelola pelayanan ketenagakerjaan sehingga menyebabkan proses peningkatan pelayanan kurang berkualitas. Permasalahan terkait bidang Pelatihan, Produktivitas, dan Penempatan Tenaga Kerja serta Hubungan Industrial.

Permasalahan terkait bidang Pelatihan, Produktivitas, Penempatan Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah:

1. Kurang berkembangnya usaha ekonomi masyarakat, yang mengakibatkan rendahnya kondisi kehidupan ekonomi masyarakat;
2. Masih tingginya pengangguran di Kota Bekasi yang disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja, keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, dan kualitas tenaga kerja relatif masih rendah;
3. Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial (Perselisihan Hak dan Kepentingan);
4. Kurang harmonisnya hubungan industrial yang dapat mengganggu produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha;
5. Masih banyaknya perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam Jamsostek (sekarang BPJS-Ketenagakerjaan);

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

3.2 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian 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 PD. Dibandingkan dengan struktur dan pola ruang eksisting maka PD dapat mengidentifikasi arah (geografis) pengembangan pelayanan, perkiraan kebutuhan pelayanan, dan prioritas wilayah pelayanan PD dalam lima tahun mendatang. Dikaitkan dengan indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam RTRW, PD 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; dan
5. Indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah

Kedudukan RTRW PD, yaitu sebagai pedoman bagi :

- a. Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (RMD), rencana rinci tata ruang dan rencana sektoral lainnya;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- b. Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
- c. Perwujudan keterpaduan, keterkaitan dan keseimbangan antar sektor, antar daerah dan antar pemangku kepentingan;
- d. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi;
- e. Penataan ruang kawasan strategi Kota Bekasi. Kebijakan struktur ruang wilayah Kota Bekasi terdiri atas :
 - Perwujudan perluasan kesempatan kerja yang efektif, efisien dalam menunjang perkembangan ketenagakerjaan kota bekasi
 - Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan sarana dan prasarana dalam ruang lingkup ketenagakerjaan;
 - Peningkatan kualitas, kuantitas, keefektifan dan efisiensi pelayanan yang terpadu dengan sistem regional

Strategi untuk terwujudnya pusat-pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang perkembangan fungsi Kota Bekasi sebagai daerah yang didukung industri dalam lingkup kawasan Kota Bekasi , Provinsi Jawa Barat dan Nasional antara lain :

- a. Mengembangkan pameran-pameran tentang bursa ketenagakerjaan di wilayah Kota Bekasi (Job Market Fair);
- b. Mengembangkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi bagi masyarakat;
- c. Pelayanan urusan ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

d. 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 Bekasi untuk mewujudkan pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien .

Tabel Pemetaan permasalahan di Ketenagakerjaan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar masalah
1.	Pengangguran terbuka (Tingkat Pengangguran Terbuka)	Rendahnya kualitas calon pencari kerja	Pencari kerja yang kurang memiliki keahlian kompetensi Terbatasnya jumlah tenaga kerja yang di didik Peluang kerja masih rendah
2.	Kualitas kesempatan kerja (Kesempatan Bekerja)	Peluang kerja masih rendah	Belum berjalannya <i>link and match</i> Terbatasnya pekerjaan formal Terbatasnya kemampuan dan keterampilan tenaga kerja

3.3 Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra PD Provinsi

Kebijakan Nasional yang tertuang dalam Millenium Development Goal's salah satunya menekankan kepada penanggulangan kemiskinan dan telah dirumuskan pada Goal's 1 yaitu menanggulangi tingkat kemiskinan dan

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

kelaparan point 1 Garis Kemiskinan Nasional yang sebelum tahun 2006 adalah sebanyak 17,5%, tahun 2006 adalah sebanyak 16% dan target 2015 sebanyak 7,5% dengan status mendekati harapan.

Kebijakan Daerah Kota Bekasi . menekankan kepada Pencapaian Target MDG's juga adalah tanggung jawab Kabupaten/Kota. Oleh Karena itu, penanganan yang komprehensif terhadap penduduk miskin dan negri tertinggal harus menjadi perhatian utama. Untuk mewujudkannya diperlukan ketersediaan data yang akurat dan lengkap serta program yang terpadu. Diperlukan kebijakan yang komprehensif. Di urusan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kota Bekasi .

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan Strategis Tujuan strategis adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) tahunan yang ditetapkan dengan mengacu kepada didasarkan pada isu-isu dan analisis lingkungan strategis. Tujuan mengarahkan perumusan strategi, kebijakan, program, dan kegiatan dalam rangka merealisasikan Pencapaian yang tertuang dalam RPD Kota Bekasi . Berdasarkan tujuan yang ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi akan mengetahui hal-hal yang harus dicapai dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun sesuai RPD Kota Bekasi ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki, serta faktor lingkungan yang mempengaruhinya. Adapun tujuan Pemerintah Daerah pada urusan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Jangka Menengah Tahun 2019-2023 yang

Tujuan Jangka Menengah Tahun 2024-2026 yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yaitu **“Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka** Kondisi menurunnya tingkat pengangguran terbuka yang ingin dicapai disini adalah kondisi dimana banyak penduduk Kota Bekasi yang bekerja atau mempunyai pekerjaan layak dengan penghasilan layak pula di atas kebutuhan hidup minimal, karena selama ini banyak penduduk yang

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

tidak menganggur, tetapi bekerja di usaha keluarga dengan penghasilan yang masih kurang.

2. Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan pada tujuan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026, maka sasaran yang akan dicapai yaitu “**Pelatihan berdasarkan unit kompetensi dan Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja**” dapat dicapai dengan mengadakan Jobfair, menginformasikan pasar kerja seluas luasnya, dan mengadakan pelatihan dapat bekerjasama dengan BLK Cevest, BLK Propinsi dan BLK Swasta yang ada di Kota Bekasi. mengadakan pelatihan keterampilan tenaga kerja, mengadakan pelatihan kewirausahaan untuk meningkatkan produktivitas. Untuk Tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan Dinas tenaga kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

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

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran dan realisasi Tahun Ke-					
					Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026	
					Target	realisasi	target	realisasi	target	realisasi
1.	Meningkatnya pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah dan indeks kepuasan masyarakat	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	65		67		68	-
				Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik Dinas Tenaga Kerja	80		85		85	
2	Mewujudkan produktivitas ketenagakerjaan yang berbasis kemandirian	Tingkat Pengangguran Terbuka	Menurunnya angka pengangguran terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	8.70		8.68		8.50	-
			Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	Persentase tenaga kerja yang berkompeten yang siap ditempatkan	30		30		40	
			Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	Persentase penurunan perselisihan pengusaha dengan pekerja	100		100		100	

Sumber Data Dinas Tenaga Kerja

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA

5.1 Inovasi Program dan Kegiatan

Dalam rangka merealisasikan Visi Kota Bekasi “Cerdas, Kreatif, Maju Sejahtera dan Ikhsan”. Pemerintah Kota Bekasi memiliki prioritas pembangunan yang dijabarkan dalam 45 Program Prioritas Pembangunan Daerah di Kota Bekasi sebagai cita-cita kepala daerah. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi telah dan akan melakukan inovasi-inovasi yang di terhadap 7(tujuh) Program Prioritas Pembangunan daerah yang terkait dengan urusan bidang lingkungan hidup pada matriks Tabel Inovasi Program dan Kegiatan

Pengembangan ketenagakerjaan di Kota Bekasi akan terpenuhi apabila adanya suatu kebijakan serta program yang tepat dan berkesinambungan. Pengembangan program ketenagakerjaan dilakukan dengan peningkatan pengembangan kompetensi ketenagakerjaan yang siap pakai.

Didalam mewujudkan serta mencapai tujuan dan sasaran Pemerintah Kota Bekasi, Dinas Tenaga Kerja menerapkan beberapa strategi yang bertujuan mengatasi persoalan ketenagakerjaan, strategi yang diterapkan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan daya saing Tenaga Kerja;
- b. Meningkatkan sarana dan Prasarana pelatihan kerja;
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan pekerja mandiri (wirausaha);

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

- d. Menciptakan serapan tenaga kerja melalui sektor primer, skunder dan tersier;
- e. Memperluas kesempatan kerja;
- f. Membina sarana hubungan industrial;
- g. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
- h. Meningkatkan perlindungan ketenaga kerjaan;
- i. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan aparatur.

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam pembangunan Kota Bekasi dan penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Memfasilitasi bagi peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan pekerja mandiri yang berdaya saing dan inovatif;
2. Memfasilitasi peningkatan sarana dan prasarana pelatihan kerja;
3. Memfasilitasi pencari kerja muda untuk meningkatkan kemampuan menjadi pekerja mandiri;
4. Memfasilitasi penempatan kerja;
5. Mengembangkan kemampuan purna tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan sebagai pekerja mandiri;
6. Memberi fasilitasi perluasan kesempatan kerja;
7. Memberi fasilitasi perluasan kesempatan kerja/buruh dalam rangka pencapaian kesejahteraan;

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

8. Meningkatkan peran kerja dan pengusaha dalam mewujudkan kelangsungan usaha kesejahteraan pekerjaan;
9. Menyelesaikan kasus hubungan Industrial secara cepat, tepat dan keadilan;
10. Peningkatan capaian akuntabilitas kinerja perangkat daerah;
11. Meningkatkan kompetensi aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Proses transisi dan pengembangan inovatif dalam kebijakan ketenagakerjaan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga kerja Kota Bekasi

Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats (SWOT)

Untuk mengetahui strategi dan kebijakan yang perlu dilakukan Dinas Tenaga Kerja untuk menghadapi isu-isu selama lima tahun ke depan, dilakukan analisis terhadap kondisi faktor internal yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan kondisi faktor eksternal yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja

Kondisi Internal Dinas, terkait dengan	Kondisi Eksternal Dinas, terkait dengan
1. Ketersediaan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, dari tinjauan a) Kualitas SDM Aparatur, b) Kuantitas SDM Aparatur 2. Ketersediaan Anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, dari tinjauan Nilai esaran anggaran 3. Ketersediaan Sarana dan Prasarana untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, dari tinjauan	1. Dukungan Masyarakat a) Ketaatan masyarakat terhadap peraturan b) Peran serta masyarakat/kelompok masyarakat dalam program/kegiatan c) Kesadaran masyarakat/kelompok masyarakat 2. Dukungan Perusahaan a) Ketaatan perusahaan terhadap peraturan b) Peran serta perusahaan dalam program/kegiatan Peran pemerintah provinsi

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

Kondisi Internal Dinas, terkait dengan	Kondisi Eksternal Dinas, terkait dengan
<ul style="list-style-type: none"> a) Kualitas peralatan dan perlengkapan b) Kuantitas peralatan dan perlengkapan c) Kualitas fasilitas d) Kuantitas fasilitas 4. Ketersediaan Kebijakan/Kewenangan untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, dari tinjauan <ul style="list-style-type: none"> a) Kualitas kebijakan/kewenangan b) Kuantitas kebijakan/kewenangan 5. Ketersediaan metode (mekanisme/prosedur) untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, dari tinjauan <ul style="list-style-type: none"> a) Kualitas metode (mekanisme/prosedur) b) Kuantitas metode (mekanisme/prosedur) 6. Ketersediaan data/informasi untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, dari tinjauan <ul style="list-style-type: none"> c) Kualitas data/informasi d) Kuantitas data/informasi 	<ul style="list-style-type: none"> 1) Dukungan Kebijakan Provinsi 2) Dukungan Anggaran Provinsi 3) Kerjasama/koordinasi teknis dengan Provinsi d) Peran pemerintah Pusat <ul style="list-style-type: none"> 1) Dukungan Kebijakan Pusat 2) Dukungan Anggaran Pusat 3) Kerjasama/koordinasi teknis dengan Pusat e) Peran pemerintah daerah sekitar <ul style="list-style-type: none"> 1) Dukungan Kebijakan pemerintah daerah sekitar 2) Dukungan Anggaran pemerintah daerah sekitar 3) Kerjasama/koordinasi teknis dengan pemerintah daerah sekitar

Dengan memperhatikan informasi-informasi yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, maka kondisi internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja tersebut kemudian dapat dikelompokkan lebih lanjut dalam kelompok-

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

kelompok faktor Strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (peluang), dan Threats (tantangan/ancaman), sebagai berikut.

a. Faktor Strengths (kekuatan) Dinas, antara lain adalah

1. Kualitas peralatan dan perlengkapan yang tersedia cukup baik
2. Kualitas fasilitas yang tersedia cukup baik
3. Kualitas SDM Aparatur yang tersedia cukup baik
4. Kuantitas SDM Aparatur yang tersedia cukup memadai
5. Nilai/besaran anggaran yang tersedia cukup memadai
6. Kuantitas kebijakan/kewenangan yang tersedia cukup memadai

b. Weaknesses (kelemahan)

1. Data/informasi yang dimiliki belum valid
2. Data/informasi yang dimiliki masih terbatas
3. Kebijakan/kewenangan belum disusun secara optimal
4. Metode (mekanisme/prosedur/instrumen) pelaksanaan yang dimiliki belum memadai
5. Metode (mekanisme/prosedur/instrumen) pelaksanaan belum disusun secara optimal
6. Fasilitas pengolahan yang tersedia masih terbatas
7. Peralatan dan perlengkapan yang tersedia masih terbatas

c. Opportunities (peluang)

1. Program/kegiatan CSR perusahaan relatif berjalan dengan baik
2. Peran serta masyarakat/kelompok masyarakat dalam program/kegiatan mulai menguat meskipun masih terbatas

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

3. Dukungan Kebijakan Pemerintah Pusat cukup memadai
4. Dukungan Kebijakan Pemerintah Provinsi cukup memadai
5. Peran serta perusahaan dalam program/kegiatan cukup baik
6. Dukungan Kebijakan OPD terkait cukup memadai
7. Terdapat Dukungan Anggaran dari Provinsi
8. Kerjasama/koordinasi teknis dengan Pusat sudah optimal
9. Dukungan Kebijakan pemerintah daerah sekitar cukup memadai
10. Terdapat Dukungan Anggaran dari pemerintah daerah
11. Kerjasama/koordinasi teknis dengan pemerintah daerah sekitar sudah optimal

d. Threats (tantangan/ancaman)

1. Ketaatan perusahaan terhadap peraturan semakin menurun
2. Kesadaran masyarakat/kelompok masyarakat masih kurang
3. Ketaatan masyarakat terhadap peraturan masih rendah
4. Kerjasama/koordinasi teknis dengan OPD terkait belum optimal
5. Kerjasama/koordinasi teknis dengan Provinsi belum optimal

Berdasarkan identifikasi atas faktor Strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (peluang), dan Threats (tantangan/ancaman), maka dapat dirumuskan alternatif strategi umum (generik) yang dapat atau perlu dilakukan oleh Dinas sebagai berikut.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

<p style="text-align: center;">Internal</p>	<p>Strengths (kekuatan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas peralatan dan perlengkapan 2. Kualitas fasilitas 3. Kualitas SDM Aparatur 4. Kuantitas SDM 5. Nilai Anggaran yang 6. Kuantitas kebijakan/kewenangan 	<p>Weaknesses (kelemahan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Data/informasi 2. Kuantitas Data/informasi 3. Kualitas Kebijakan/kewenangan 4. Kuantitas Metode (mekanisme/prosedur/instrumen) 5. Kualitas Metode (mekanisme/prosedur/instrumen) 6. Kuantitas Fasilitas 7. Kuantitas Peralatan dan perlengkapan
<p>Opportunities (peluang)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program/kegiatan 2. Peran serta masyarakat/kelompok masyarakat dalam program/kegiatan 3. Dukungan Kebijakan Pemerintah Pusat 4. Dukungan Kebijakan Pemerintah Provinsi 5. Peran serta perusahaan dalam program/kegiatan 6. Dukungan Kebijakan OPD terkait 7. Dukungan Anggaran Provinsi 8. Kerjasama/koordinasi teknis dengan Pusat 9. Dukungan Kebijakan pemerintah daerah sekitar 10. Dukungan Anggaran dari 	<p>Strategi S - O</p> <p>Mengoptimalkan peralatan, perlengkapan, fasilitas, SDM aparatur, anggaran, dan kebijakan/kewenangan dalam</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan program/ kegiatan, b. Meningkatkan peran serta masyarakat/kelompok masyarakat dan perusahaan dalam program/kegiatan c. Mengoptimalkan dukungan kebijakan dari pemerintah pusat, provinsi dan OPD terkait, serta pemerintah daerah sekitar d. Memanfaatkan dukungan anggaran dari Provinsi dan 	<p>Strategi W - O</p> <p>Mengatasi keterbatasan jumlah dan kuantitas data/informasi, kualitas kebijakan/kewenangan, jumlah dan kualitas metode (mekanisme/prosedur/instrumen), jumlah fasilitas, dan jumlah peralatan/perlengkapan dengan memanfaatkan</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Program dan kegiatan, b. Peran serta masyarakat/kelompok masyarakat dan perusahaan dalam program/kegiatan c. Dukungan kebijakan dari pemerintah pusat, provinsi dan OPD terkait, serta pemerintah daerah sekitar d. Dukungan anggaran dari Provinsi dan

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

<p>pemerintah daerah sekitar</p> <p>11. Kerjasama/koordinasi teknis dengan pemerintah daerah sekitar</p>	<p>pemerintah daerah sekitar</p> <p>e. Mengoptimalkan kerjasama/ koordinasi teknis dengan pusat dan pemerintah daerah sekitar</p>	<p>pemerintah daerah sekitar</p> <p>e. Kerjasama/ koordinasi teknis dengan pusat dan pemerintah daerah sekitar</p>
<p>Threats (tantangan/ ancaman)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan perusahaan terhadap peraturan 2. Kesadaran masyarakat/ kelompok masyarakat 3. Ketaatan masyarakat terhadap peraturan 4. Kerjasama/koordinasi teknis dengan OPD terkait 5. Kerjasama/koordinasi teknis dengan Provinsi 	<p>Strategi S – T</p> <p>Mengoptimalkan peralatan, perlengkapan, fasilitas, SDM aparatur, anggaran, dan kebijakan/kewenangan untuk mengatasi</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Ketidaktaatan perusahaan dan masyarakat terhadap peraturan b. Rendahnya kesadaran masyarakat/ kelompok masyarakat c. Buruknya Kerjasama/koordinasi teknis dengan OPD terkait dan Provinsi 	<p>Strategi W - T</p> <p>Mencari alternatif atas keterbatasan jumlah dan kuantitas data/informasi, kualitas kebijakan/kewenangan, jumlah dan kualitas metode (mekanisme/prosedur/ instrumen), jumlah fasilitas, dan jumlah peralatan/perlengkapan dalam upaya mengatasi</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Ketidaktaatan perusahaan dan masyarakat terhadap peraturan b. Rendahnya kesadaran masyarakat/ kelompok masyarakat c. Buruknya Kerjasama/ koordinasi teknis dengan OPD terkait dan Provinsi

5.2 Strategi dan Kebijakan

Pemilihan strategi dan kebijakan adalah proses pembuatan keputusan untuk memilih alternatif terbaik dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

dengan cara yang paling baik. Strategi dan kebijakan ini akan memperjelas makna dan hakekat suatu rencana strategis khususnya sasaran tahunan dengan identifikasi rincian yang sifatnya spesifik. Strategi yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kota Bekasi

Pemilihan dapat mempertajam arti strategi dan menjadi pedoman bagi keputusan- keputusan dalam suatu arah yang mendukung strategi.

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

**Tabel Tabel T-B.36.
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan**

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Meningkatnya pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Kebijakan pelayanan publik yang berkualitas	Pengaduan masyarakat sebagai basis kebijakan pelayanan publik
Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Meningkatkan kompetensi Tenaga Kerja untuk memasuki dunia Usia	c. Meningkatkan daya saing tenaga kerja b. Meningkatkan sarana dan	a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan Pelatihan Tenaga Kerja yang mendukung Skilled basef industries berdasarkan unit kompetensi b. Peningkatan penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi pekerja agar dapat memasuki pasar kerja c. Mendorong melakukan uji kompetensi pada setiap pelatihan yang dilakukakan d. Melakukan identifikasi dan memilih sektor /Sub sektor yang nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja tinggi e. Memberikan pelayanan konsultasi produktivitas pada Perusahaan Kecil f. Meningkatkan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif g. Mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat ,kewirausahaan atau industry kreatif
	Menurunnya angka pengangguran terbuka		
	➤ Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	c. Meningkatkan daya saing tenaga kerja d. Meningkatkan sarana dan	

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

			<ul style="list-style-type: none"> h. Pengolahan informasi pasar kerja melalui system informasi yang terintegrasi. i. Melakukan pendampingan bagi TKI di Luar Negeri pada saat Pra dan pasca penempatan j. Meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industry k. Mewujudkan system pengupahan yang adil l. Meningkatkan perluasan program perlindungan sosialm m. Penyelesaian hubungan industrial n. Meningkatkan kualitas tata kelola persayaratan kerja <p>SX</p>
--	--	--	--

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam upaya mewujudkan program-program kerja yang akan dilaksanakan, maka dengan segenap kemampuan yang ada, Dinas Tenaga Kerja telah menyusun Rencana Strategis Dinas yang akan menjadi pedoman bagi kegiatan program sektor Ketenagakerjaan.

Perencanaan ini dibuat secara partisipatif, dengan mengupayakan semaksimal mungkin dapat memfasilitasi segenap aspirasi stakeholder (pihak yang terkait dan berkepentingan). Ruang lingkup perencanaan Dinas Tenaga kerja ini bersifat makro dan mendukung pencapaian target dan sasaran serta visi dan misi Kota Bekasi secara keseluruhan.

Untuk menjamin keberhasilan implementasi Renstra ini, maka perlu dilakukan hal-hal seperti berikut ini:

1. Penetapan status hukum naskah perencanaan ini, sehingga implementasinya bersifat mengikat dan konsekuensinya dapat dipertanggungjawabkan;
2. Pengkomunikasian/sosialisasi rencana strategis ke semua pihak yang terlibat secara intensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan komitmen dan motivasi seluruh pihak untuk melaksanakan rencana strategis yang telah dibuat. Sosialisasi ini penting untuk mendukung keberhasilan implementasi renstra ini dan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

terhadap pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan di dalam renstra yang sudah dibuat;

3. Pelaksanaan program dan kegiatan indikatif yang telah dirumuskan oleh seluruh aparat dan komponen stakeholder yang terkait dan relevan secara disiplin dalam artian semua aktifitas yang dilakukan oleh semua pihak tidak boleh menyimpang dari rencana strategis yang sudah ditetapkan untuk memastikan pencapaian tujuan akhir organisasi. Oleh karena itu perlunya komunikasi dan sosialisasi renstra ke semua pihak untuk memastikan semua pihak berjalan ke arah yang sama sesuai dengan rencana strategis yang telah dibuat;
4. Pengukuran pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan di rencana strategis ini secara kontinyu untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan rencana strategis yang telah dibuat;
5. Pengevaluasian, pengkajian hasil pengukuran pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja dari seluruh aparat dan jika perlu dilakukan penyesuaian terhadap rencana strategis untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang telah

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

disampaikan dalam bab sebelumnya, adapun program dan kegiatan Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut :

1 Program Perencanaan Tenaga Kerja

Kegiatan :

Perencanaan penganggaran dan evaluasi perangkat Daerah

2 Program Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

Kegiatan :

Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

3 Program Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota

Kegiatan :

Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja

5 Pelayanan Administrasi Perkantoran

Kegiatannya:

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
2. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik;
3. Penyediaan Jasa Kebersihaan Kantor;

6 Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Kegiatannya:

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

1. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor;
2. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas /Operasional;
3. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor.

7 Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Kegiatannya:

Bimbingan Teknis dan Implementasi Perundang-undangan

8 Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Kegiatannya:

1. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ihtisar Realisasi Kinerja OPD;
2. Penyusunan Laporan keuangan;

Agar lebih jelasnya dapat dilihat dari rencana program dan kegiatan, indikator kinerjat, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif dari tabel berikut:

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

TABEL 6.1
RENCANA PROGRAM ,KEGIATAN, INDIKATOR,KINERJA KELOMPOK SASARAN ,DAN PENDANAAN INDIKATIF DINAS TENAGA KERJA
TAHUN 2026-2026

No	Tujuan	Sasaran	Kode Urusan/Bid. Urusan/Program/ Kegiatan/Sub. Kegiatan	Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan						
						2024		2025		2026		
						Target	pagu	target	PAGU (Rp)	target	pagu	
1	2	3	4	5	6	7				8		
1	Meningkatnya pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah dan indeks kepuasan masyarakat	Urusan Ketenagakerjaan					28,880,000,000		28,880,000,000		28,880,000,000
				Program Urusan Pemerintah Daerah			4,150,000,000		4,150,000,000		28,880,000,000	
			x.x.01.2.01.06	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota			21,580,000,000		21,580,000,000		4,150,000,000	
			01.2.01.06	Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja	100%	55,000,000	100%	55,000,000	100%	21,580,000,000	
			01.02.2.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah gaji dan tunjangan yang dibayarkan	100%	17,000,000,000	100%	17,000,000,000	100%	55,000,000	
			01.20.2.07	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan/bulanan/triwulan/semesteran SKPD	Jumkag laporan keuangan	100%	75,000,000	100%	75,000,000	100%	17,000,000,000	
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah			400,000,000		400,000,000		75,000,000	
			01.20.5.09	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat	100%	200,000,000	100%	200,000,000	100%	400,000,000	
			01.20.5.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi	100%	50,000,000	100%	50,000,000	100%	200,000,000	
			01.20.5.01	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti bimbingan teknis implementasi perundang-undangan	100%	150,000,000	100%	150,000,000	100%	50,000,000	
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Perangkat Daerah		750,000,000		750,000,000		150,000,000	

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

			1:20:06	Penyediaan Komponen instalasi listrik penerangan bangunan Kantor	Jumlah Komponen Listrik dan Penerangan Bangunan	100%	51,530,000	100%	51,530,000	100%	750,000,000
			01.20.6.04	Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor	100%	567,480,000	100%	567,480,000	100%	567,480,000
			01.20.6.05	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	100%	50,000,000	100%	50,000,000	100%	50,000,000
			01.20.6.06	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah langganan jurnal atau koran atau buletin online	100%	95,800,000	100%	95,800,000	100%	95,800,000
				Penyelenggaraan rapat konsultasi dan koordinasi SKPD	Jumlah Perjalanan dinas	100%	235,000,000	100%	235,000,000	100%	235,000,000
			01.20.7.06	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	100%	689,000,000	100%	689,000,000	100%	689,000,000
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		100 %	2,800,000,000	100 %	2,800,000,000	100 %	2,800,000,000
			01.20.7.06	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah dokumen /surat dinas terkirim	100%	20,000,000	100%	20,000,000	100%	20,000,000
			01.20.8.04	Penyediaan Jasa komunikasi sumber air dan listrik	Jumlah rekening listrik telpon dan internet	100%	509,400,000	100%	509,400,000	100%	509,400,000
				Penyediaan jasa pelayanan umum Kantor	Jumlah tenaga teknis perkantoran, tenaga administrasi dan jasa keamanan dan jasa kebersihan	100%	2,496,869,440	100%	2,496,869,440	100%	2,496,869,440
			1:20:09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			500,000,000		500,000,000		500,000,000
			01.20.9.01	Penyediaan Jasa pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajak	100%	475,000,000	100%	475,000,000	100%	475,000,000

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

			01.20.9.01	Penyediaan Jasa pemeliharaan biaya pemeliharaan pajak dan perijinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasi Lapangan	100%	216,000,000	100%	216,000,000	100%	216,000,000
			01.20.9.06	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	100%	174,000,000	100%	174,000,000	100%	174,000,000
				Pemeliharaan atau rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Luas gedung kantor	100%	550,000,000	100%	550,000,000	100%	550,000,000
				Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Luas gedung kantor atau sarana prasarana kantor	100%	110,000,000	100%	110,000,000	100%	110,000,000
	Mewujudkan produktivitas ketenagakerjaan yang berbasis kemandirian	Menurunkan angka pengangguran terbuka	7:02:02	Program Perencanaan Kerja			300,000,000		0		0
			07.02.20.1.01	Tersusunnya rencana tenaga kerja makro	Jumlah dokumen kerja makro	100%	300,000,000	0	0		0
			7:02:02	Program Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja		100%	1,200,000,000	100%	1,200,000,000	100%	1,200,000,000
			2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi		100%	550,000,000	100%	550,000,000	100%	550,000,000
			2.07.03.20.1.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	480 org	500,000,000	480 org	500,000,000	480 org	500,000,000
				Pola magang kerja di perusahaan	Jumlah perusahaan yang melaksanakan pola magang di dalam negeri		50,000,000		50,000,000		50,000,000
			2.07.03.20.2	Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta			100,000,000		100,000,000		100,000,000
			2.07.03.20.2.01	Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	30 LPKS	100,000,000	30 LPKS	100,000,000	30 LPKS	100,000,000

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

				Peningkatan produktivitas tenaga kerja	Jumlah orang yang mengikuti peningkatan produktivitas bagi pelaku usaha berbasis kompetensi		190,000,000		190,000,000		190,000,000
				Peningkatan produktivitas tenaga kerja	Jumlah orang yang mengikuti peningkatan produktivitas bagi pelaku usaha berbasis kompetensi	65 org	90,000,000	65 org	90,000,000	65 org	90,000,000
				Konsultasi Produktivitas pada perusahaan kecil		100%	100,000,000	100%	100,000,000	100%	100,000,000
			2.07.03.20.5.01	Pelaksanaan konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan kecil	Jumlahnya Perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan Produktivita	70 Prsh	100,000,000	70 Prsh	100,000,000	70 Prsh	100,000,000
			2.07.03.20.5	Pengukuran Produktivitas Tingkat daerah Kab/Kota		100%	210,000,000	100%	210,000,000	100%	210,000,000
			2.07.03.20.5.01	Pengukuran Kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	Jumlah dokumen hasil pengukuran produktivitas dan daya saing tenaga kerja di tingkat Daerah	100%	210,000,000	100%	210,000,000	100%	210,000,000
			2:07:04	Program Penempatan Tenaga Kerja		62.09%	750,000,000	62.09%	750,000,000	62.09%	750,000,000
			2.07.04.20.1	Pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten Kota			750,000,000		750,000,000		750,000,000
			.07.04.20.1.01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah SDM pelayanan antar kerja yang mendapatkan pelatihan melalui Bimtek dan lain-lain untuk peningkatan kompetensi	100 org	150,000,000	100 org	150,000,000	100 org	150,000,000
			2.07.04.20.3	Pengelolaan Informasi pasar kerja							
			2.07.04.20.3.02	Jobfair / Bursa Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui jobfair/bursa kerja	500 Org	150,000,000	400 Org	150,000,000	400 Org	150,000,000

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

			2.07.04.20.4	Pelindungan PMI (Pra Purna dan Purna Penempatan) daerah Kab/Kota			150,000,000		150,000,000		150,000,000
			2.07.04.20.4.02	Peningkatan Perindungan dan kompetensi calon pekerja Migran Indonesia (CPMI) /Pekerja Migran Indonesi (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya	90 org	150,000,000		150,000,000	90 org	150,000,000
		Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	2:05:07	Program Hubungan Industrial			900,000,000		150,000,000		150,000,000
			2.07.05.20.1	Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan Perusahaan di Daerah Kab/Kota					900,000,000		900,000,000
			2.07.05.20.2	Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan Perusahaan di Kab/Kota	Jumlah penetapan UMK	1 rekomendasi	450,000,000	1 perkara	450,000,000	1 perkara	450,000,000
			2.07.05.20.2.02	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan Perusahaan di Kab/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan	1 perkara	100,000,000	100%	100,000,000	100%	100,000,000
			2.07.05.20.2.03	Penyelenggaraan verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta non afiliasi	Jumlah asosiasi Pengusaha dan serikat pekerja yang diverifikasi	5 Asosiasi	100,000,000	5 Asosiasi	100,000,000	5 Asosiasi	100,000,000
			2.07.05.20.2.04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kab/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang dibina	1 lembaga	250,000,000	1 lembaga	250,000,000	1 lembaga	250,000,000

FARAF KOORDINASI	
Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Kepala Bappelitbangda	
Kabag Hukum	

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD.

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD 2024-2026 ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel T-C.28.
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD 2024-2026

INDIKATOR /program	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun Ke-		
	2024 %	2025 %	2026 %
Nilai Aakuntabilitas Kinerja	82,05	82.10	82.15
Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik Dinas Tenaga Kerja	89.10	89.15	89.20
Presentase Cakupan ketersediaan dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen
Presentase peningkatan kompetensi bagi pencari kerja	30	30	40
Presenatase jumlah pencari kerja yang ditempatkan	61,53	61.92	62.30
Lembaga Pelatihan tenaga kerja swasta (LPTKS) berizin	0	0	0
Pesentase sangketa pengusaha dengan pekerja	100	100	100

Sumber data: Dinas Tenaga kerja;RPJMD Kota Bekas

BAB VIII PENUTUP

8.1 Pedoman Transisi

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Kota Bekasi Tahun 2024-2026 adalah selama lima tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Renstra Tahun 2024-2026 dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2019 dengan tetap berpedoman pada RPD Kota Bekasi Tahun 2024-2026

8.2 Kaidah Pelaksanaan

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024-2026 yang perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra dengan sebaik-baiknya;
2. Diharapkan seluruh aparatur di sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai;
3. Renstra Dinas Tenaga Kerja akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu lima tahun. Untuk menjaga konsistensi dan

keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi wajib berpedoman pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi;

4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala;
5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai salah satu bagian dari dokumen perencanaan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026 akan dijadikan acuan dasar bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja selama periode tersebut mengikuti periode berikutnya RPD Kota Bekasi.

Renstra Dinas Tenaga Kerja merupakan penjabar andokumen RPD, selanjutnya renstra akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) yang merupakan rencana tahunan Dinas Tenaga Kerja. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 nantinya akan digunakan sebagai bahan acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Dinas Tenaga Kerja pada tahun-tahun berikutnya.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-206 diharapkan dapat membuat pelayanan Dinas Tenaga Kerja semakin lebih baik.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,

Dra. IKA INDAH YARTI,M,Si