

# RENCANA STRATEGIS

DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI

2025/2029



Prepared by :  
**PERENCANAAN**



[disnaker.bekasikota.go.id](http://disnaker.bekasikota.go.id)



[disnakerkotabekasi](https://www.instagram.com/disnakerkotabekasi)



[Disnaker Kota Bekasi](https://www.facebook.com/Disnaker Kota Bekasi)



[disnakerkotabekasi1](https://www.tiktok.com/@disnakerkotabekasi1)

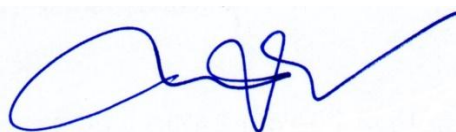
## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Kuasa atas perkenan dan hidayah-Nya maka dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi 2025-2029 ini dapat disusun sebagai pedoman dan acuan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi untuk melaksanakan program dan kegiatannya dalam kurun waktu 5 tahun kedepan.

Dokumen ini merupakan hasil diskusi, ide-ide, masukan dan analisa yang telah disepakati oleh berbagai pihak yang konsen dengan arah dan tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam melaksanakan prioritas program dan kegiatannya sebagai salah satu instansi pelayanan masyarakat di bidang sebagai salah satu instansi pelayanan masyarakat di bidang ketenagakerjaan. Diharapkan dokumen ini juga dapat menjadi salah satu sumber acuan dan pedoman, serta pertimbangan dalam melakukan perencanaan dan evaluasi untuk melaksanakan upaya-upaya pengelolaan ketenagakerjaan

Demikian juga sesuai dengan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menyusun Renstra Tahun 2025-2029. Kami mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029. Besar harapan kami dokumen ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu bagian dalam sistem perencanaan baik internal maupun eksternal Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA



Dra. IKA INDAH YARTI, M.Si  
NIP. 19670114 198610 2 001

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	Iv
1. Gambar Alur Renstra .....	3
2. Gambar Alur Perencanaan Daerah .....	4
3. Gambar Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja .....	6
DAFTAR TABEL.....	Vi
1. Jumlah Aparatur Dinas tenaga Kota Bekasi .....	15
2. Tabel Kendaraan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.....	18
3. Tabel Anggaran dan Realisasi .....	28
4. Tabel Produk Layanan.....	31
5. Tabel Pemetaan Masalah.....	35
6. Tabel Perumusan Masalah .....	41
7. Tabel Tujuan sasaran .....	52
8. Tabel Matrik Internal Faktor Analisis.....	53
BAB I PENDAHULUAN .....	I-1
1.1 Latar Belakang .....	I-1
1.2 Dasar Hukum.....	I-4
1.3 Maksud dan Tujuan .....	I-8
1.4 Sistematika Penulisan.....	I-8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	II-1
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	II-1
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	II-1
2.1.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.....	II-1
2.1.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan.....	II-12
2.1.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .....	II-65
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	II-67
2.2.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi .....	II-68
2.2.2 Telaahan Dokumen Lainnya.....	II-71
2.2.3 Penentuan Isu-Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan.....	II-88
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	III-1
3.1 Tujuan dan Sasaran.....	III-1
3.2 Strategi dan Kebijakan.....	III-5
BAB IV RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	IV-1
4.1 Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan OPD.....	IV-1
4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan .....	IV-14
BAB V PENUTUP.....	V-1
5.1 Kesimpulan Penting Substansial.....	V-1

5.2	Kaidah Pelaksanaan.....	V-2
5.3	Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi Terhadap Perencanaan berdasarkan Pemerintah Daerah.....	V-3

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja adalah Dokumen Perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk periode 5 (lima) 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 2025-2029.

Berdasarkan 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, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Sesuai makna tersebut maka Renstra Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan Pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan penunjang pemerintahan wajib dan/atau pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem perencanaan Pembangunan Nasional Pasal 15 ayat (1) menyatakan setiap Kementerian/Lembaga wajib menyusun Rencana Strategis untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif, efisien dan berkeadilan serta berkelanjutan.

Dengan dilantiknya Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bekasi periode 2025-2029, Pemerintah Kota Bekasi menyusun dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025-2029 yang kemudian dokumen RPJMD ini menjadi dasar dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah yang harus disusun oleh Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Bekasi. Hal ini ditegaskan oleh Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 272 Ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD”. Demikian juga untuk isi Renstra sebagaimana tersebut dalam ayat (2), bahwa “Rencana Strategis sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) memuat tujuan, sasaran, program,

dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah”.

Hal ini kembali ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengamanatkan bahwa Perangkat Daerah Menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Selanjutnya Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 mengamanatkan bahwa Bupati/Wali Kota

Dalam penyusunan Rencana strategis Pembangunan Daerah (Renstra PD) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 memperhatikan:

- (1) Kesesuaian sasaran pokok dan arah kebijakan RPJMD Kota Bekasi sampai dengan tahun 2029;
- (2) Hasil evaluasi capaian indikator kinerja perangkat daerah dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2025-2029;
- (3) Isu-isu strategis yang berkembang;
- (4) Kebijakan Nasional; dan
- (5) Regulasi yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah dalam dan lintas pasal 1 ayat 1 dan 2 bahwa Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia dan Pembangunan daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun peningkatan indeks pembangunan manusia.

Perencanaan Strategik merupakan proses secara sistimatis yang berkelanjutan dari pengambilan keputusan yang beresiko, dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya pengetahuan antisipasi, pengorganisasian dan pengukuran hasil melalui umpan balik yang terorganisir dan sistematis. Program yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

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 RPJMD Tahun 2025-2029;
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 ingin 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 2025-2029 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 (RPJMD), Renstra K/L dan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berlandaskan pada beberapa faktor pertimbangan, yaitu:

- 1) Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disesuaikan dengan target kinerja RPJMD Tahun 2025-2029;
- 2) Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal yang terkait dengan ketenagakerjaan antara pusat maupun daerah.
- 3)

**Gambar Alur Renstra**



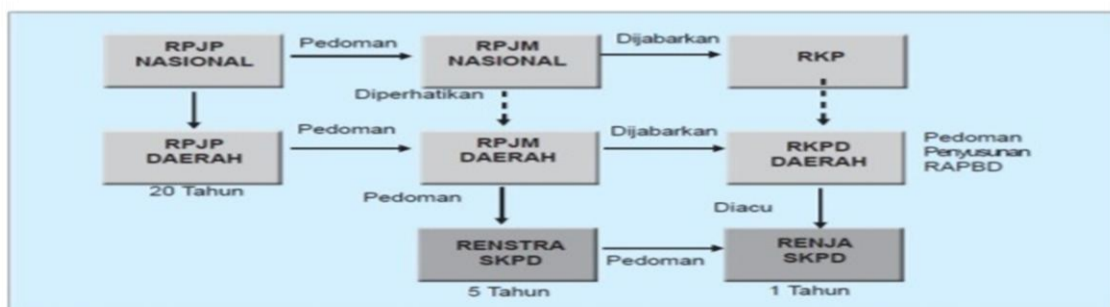
Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menyusun Renstra Tahun 2025-2029 yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan disertai rencana pendanaan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi.

Dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 khususnya terkait urusan perencanaan dalam prosesnya menelaah Renstra Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Renstra Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2025-2029. Sementara terkait urusan ketenagakerjaan dan pengembangan, dalam prosesnya menelaah Renstra Badan Strategi Kebijakan Dalam Negeri Kementerian Dalam Negeri Tahun 2025-2029.

Dokumen Renstra Perangkat Daerah harus selaras dengan dokumen perencanaan lain yang lebih bersifat makro dengan tujuan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah selaras dengan arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah sebagai mana tertuang dalam RPJMD 2025-2029, arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah selaras dengan arah kebijakan Pemerintah Provinsi, arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah dan arah kebijakan Pemerintah Provinsi sinkron dengan arah kebijakan pembangunan Pemerintah Pusat. Dengan mengacu pada alur pikir tersebut, maka dokumen Renstra Tretep disusun berdasarkan garis-garis kebijakan pada dokumen Perubahan RPJMD Kota Bekasi tahun 2025-2029.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017. Sesuai gambar 1.2 dibawah ini:

### Alur Perencanaan Pembangunan Daerah



Alur Perencanaan Pembangunan Daerah Menurut UU 25/2004

### Hubungan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dengan RPJMD Kota Bekasi 2025-2029

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025–2029 disusun sebagai bagian integral dari sistem perencanaan pembangunan daerah yang mengacu pada arah kebijakan dan sasaran pembangunan jangka menengah Kota Bekasi Daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025-2029. Hubungan antara Renstra Dinas Tenaga Kerja dan RPJMD kota ini tidak hanya bersifat hirarkis administratif, tetapi juga substantif strategis, dalam rangka mendukung pencapaian visi misi pembangunan kota secara menyeluruh.

## **1.2. Dasar Hukum Penyusunan**

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

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3663);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 148, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6374); sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran

- Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
  8. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5987);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
  10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
  12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
  13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 206, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6123);
  14. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
  15. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029

- (Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 197);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
  17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
  18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
  19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
  20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2023 tentang Pedoman, Pembentukan, dan Nomenklatur Badan Riset dan Inovasi Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 435);
  21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi, Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
  22. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
  23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 Nomor 13);
  24. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 01 Tahun 2022 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2022 Nomor 1);

25. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2024 Nomor 6);
26. Peraturan Daerah Kota Bekasi 7 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bekasi Tahun 2024-2044 (Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2024 Nomor 7);
27. Peraturan Daerah Kota Bekasi 12 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bekasi Tahun 2025-2045 (Berita Daerah Kota Bekasi Tahun 2024 Nomor 12);
28. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bekasi Tahun 2025-2029.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 disusun dengan maksud untuk menyediakan dokumen perencanaan selama periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 disusun dengan tujuan:

1. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah khususnya aspek perencanaan dalam rangka memberikan pelayanan prima pada masyarakat;
2. Memberikan gambaran kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tujuan serta sasaran dalam mencapai Misi dan mewujudkan Visi Kota Bekasi;
3. Menjadi acuan bagi seluruh kegiatan perencanaan program pembangunan yang dilakukan oleh semua unit kerja di lingkungan pada Dinas Tenaga Kerja;
4. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, dan berkelanjutan; dan
5. Menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2029.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Renstra Dinas Kota Bekasi Tahun 2025-2029 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang penyusunan Renstra Tahun 2025-2029 berupa gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renstra Tahun 2025-2029 dan dilengkapi definisi, amanat regulasi, dan nilai strategis Renstra. Selain itu, dikemukakan dasar hukum penyusunan, maksud dan tujuan, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Bab ini memuat Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah antara lain tugas, fungsi dan struktur organisasi Perangkat Daerah, sumber daya yang dimiliki, kinerja penyelenggaraan pelayanan Perangkat Daerah dan kelompok sasaran layanan.

Selanjutnya dikemukakan permasalahan pelayanan Perangkat Daerah dan isu strategis Perangkat Daerah.

##### **BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Bab ini memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran, serta strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah Jangka Menengah dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Perangkat Daerah.

##### **BAB VI PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bab ini memuat program, kegiatan dan subkegiatan yang disertai kinerja, indikator, target dan pagu indikatif serta Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah, target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra PD tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah; dan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan Pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

**BAB II**  
**GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS**  
**PERANGKAT DAERAH**

**2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

**2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas**

Dinas Tenaga Kerja dibentuk berdasarkan Peraturan berdasarkan Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sesuai Peraturan Wali Kota Nomor 111 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan fungsi serta tata kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

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. Kelembagaan Pelatihan;
  2. Penyelenggaraan Pelatihan;
  3. Sertifikasi Kompetensi.
  4. Fungsional Instruktur
- d. Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas, membawahi:
  1. Pengembangan Pelatihan Produktivitas;
  2. Pengukuran dan Analisa Produktivitas;
  3. Pelatihan dan Konsultasi Produktivitas;
  4. Fungsional Instruktur
- e. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi :
  1. Penempatan Tenaga Kerja;
  2. Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
  3. Pengembangan Kesempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
  4. Fungsional Pengantar Kerja.
- f. Bidang Hubungan Industrial & Jamsostek, membawahi :
  1. Pengupahan dan Jamsostek;
  2. Persyaratan Kerja
  3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  4. Fungsional Mediator

g. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)

**Uraian Tugas**

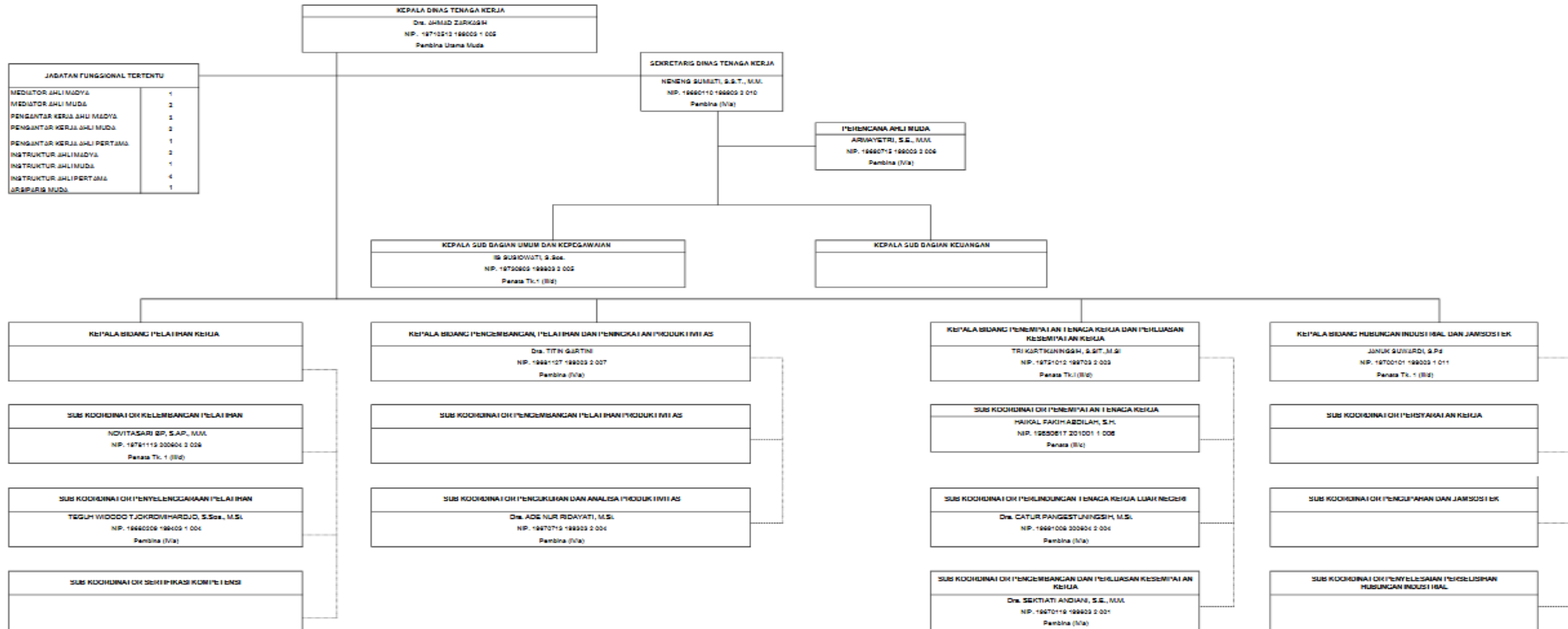
**Kepala Dinas**

- (1). Tugas Pokok Kepala Dinas Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan fungsi urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Dinas yang meliputi Bidang Ketenagakerjaan mencapai visi
- (2). Fungsi Kepala Dinas
  - a) perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja Dinas sesuai dengan visi dan misi Daerah;
  - b) penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup ketenaga ketenakerjaan;
  - c) pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas Sekretariat, Bidang-Bidang, dan Kelompok Jabatan Fungsional;
  - d) pembinaan administrasi perkantoran;
  - e) pemberian pelayanan dan pembinaan kepada unsur terkait di bidang ketenagakerjaan serta pelaksanaan hubungan kerja sama dengan OPD, lembaga/instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Dinas;
  - f) pembinaan dan pengembangan karir pegawai Dinas;
  - g) pelaksanaan tugas selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang;
  - h) penyusunan dan penyampaian laporan keuangan Dinas sesuai ketentuan yang berlaku;
  - i) pemberian laporan pertanggungjawaban tugas Dinas kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan laporan kinerja Dinas sesuai ketentuan yang berlaku;
  - j) penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota.

**Sumber Daya Perangkat Daerah**

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mempunyai aparatur/pegawai/tenaga fungsional dengan latar belakang pendidikan dan tingkat sekolah menengah pertama sampai dengan perguruan tinggi yang, untuk mengetahui jumlah pegawai tahun 2025 dan kebutuhan jumlah pegawai

Gambar : Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Berdasarkan Peraturan Walikota No. 111 Tahun 2021



### 2.1.1. Sumber Daya Perangkat Daerah

Berdasarkan kondisi saat ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi didukung oleh 72 orang aparatur yang terdiri dari PNS 39 orang laki-laki terdiri dari 19 orang laki-laki dan 20 orang Perempuan. PPPK sebanyak 32 orang Laki-laki 19 orang dan Perempuan 13 orang dan Tenaga Kerja Kontrak TKK 1 orang laki-laki sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1.**

**Jumlah Aparatur Dinas tenaga Kota Bekasi**

Uraian	Jumlah	Keterangan	
		Laki-Laki	Perempuan
Golongan IV	11	5	6
Golongan III	25	11	14
Golongan II	3	3	0
Jumlah PNS	39	19	20
Jumlah PPPK	32	19	13
Jumlah TKK	1	1	0
Jumlah	72	19	53

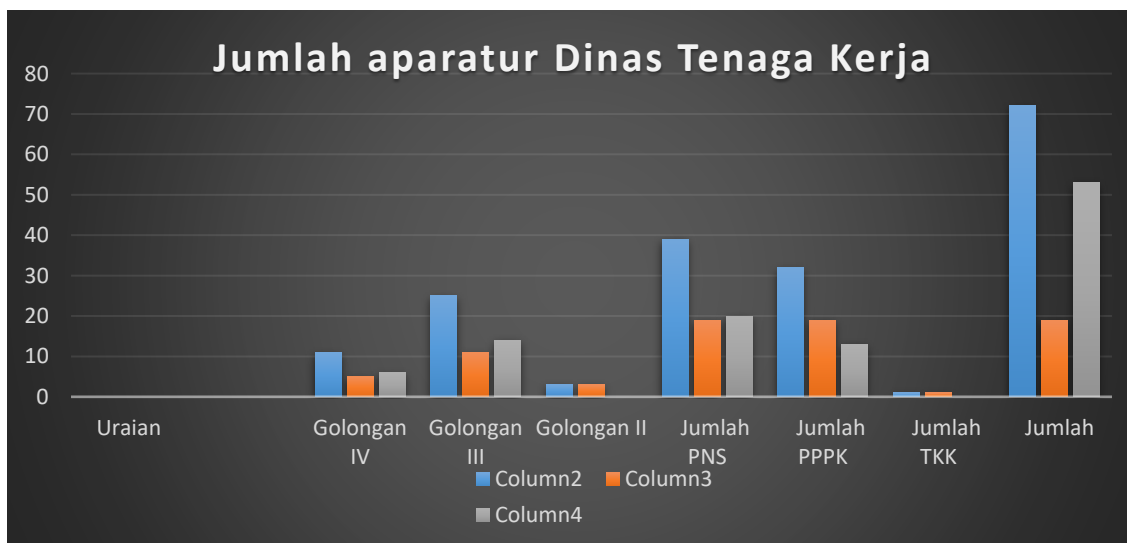
Sumber : Subbagian Umum dan Kepegawaian

Apabila dilihat berdasarkan golongan kepangkatan, sebagian besar aparatur Dinas Tenaga Kerja berada pada Golongan III sekitar 25 orang atau 78%, sisanya Golongan IV sekitar 11 orang atau 25 % dan masih ada Golongan II sekitar 3 orang atau 2.25 %.

Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah aparatur PNS dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 18 orang, PNS dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 14 orang, PNS dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 1 orang, PNS, PNS dengan jenjang pendidikan SLTA/SMK sebanyak 5 orang. Selanjutnya jumlah PPPK dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 0 orang, PPPK dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 1 orang. sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di bawah ini.

**Grafik 2.1.**

**Tingkat Pendidikan Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**



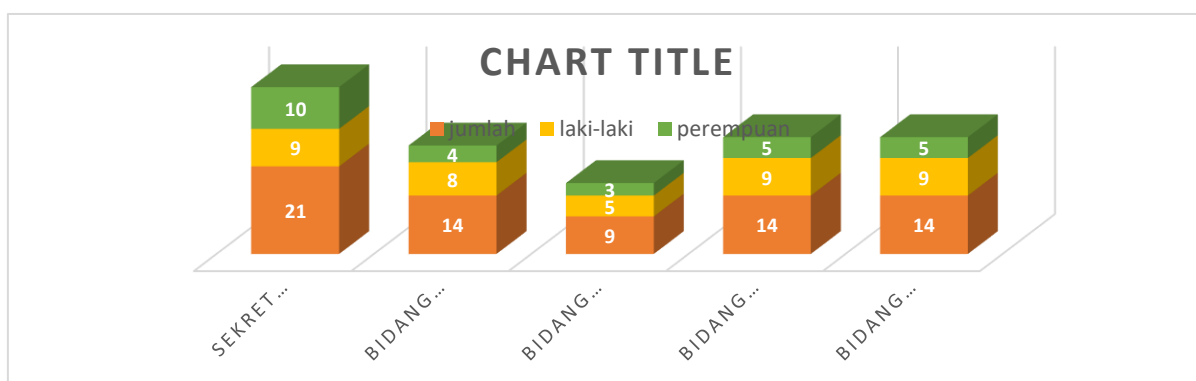
Sumber : Subbagian Umum dan Kepegawaian

Secara kuantitas, jumlah aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sudah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, namun secara kualitas masih diperlukan beberapa orang yang mempunyai keahlian khusus dan kualifikasi pendidikan seperti

- (1) Fungsional Perencanaan Ahli Madya
- (2) Fungsional Mediator

**Grafik 2.2.**

**Jumlah Aparatur Dinas Tenaga Kerja**



Secara kuantitas, jumlah aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sudah cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan

sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, namun secara kualitas masih diperlukan beberapa orang yang mempunyai keahlian khusus Perencanaan ahli madya terkait pengembangan sistim program perencanaan tenaga kerja pembangunan yang terintegrasi dengan penganggaran sampai dengan monitoring dan evaluasi pembangunan dan Mediator untuk menyelesaikan hubungan harmonis untuk penyelesaian hubungan industrial.

Apabila ditinjau dari sarana prasarana, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sudah memiliki gedung kantor sendiri yang memadai. Untuk mobilitas, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi memiliki 7 unit mobil, yaitu 1 unit untuk Kepala Dinas Tenaga Kerja , 1 unit untuk Sekretaris, 4 unit untuk Kepala Bidang dan 1 unit untuk Fungsional mediator . Sementara untuk kendaraan dinas berupa sepeda motor terdapat 10 unit.

Ketersediaan kendaraan dinas untuk mendukung mobilitas aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sangat membantu dalam pelaksanaan tugas seperti melaksanakan koordinasi, konsultasi, survei, monitoring dan evaluasi. Berikut secara rinci jumlah kendaraan dinas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

**Tabel 2.2.****Kendaraan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

<b>NO</b>	<b>JABATAN PEMEGANG KENDARAAN DINAS</b>	<b>NOMOR POLISI</b>	<b>JENIS BARANG/ MERK</b>	<b>WARNA</b>	<b>NOMOR MESIN</b>	<b>NOMOR RANGKA</b>	<b>ISI SILINDER</b>	<b>TAHUN PEMBUATAN</b>	<b>PAJAK</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja	B 2754 YQ	Toyota/ New Camry	Hitam	2GR0482776	MR053KK4089001506	3456	2008	4 April 2026	BAIK
2	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja	B 1085 KQN	Toyota Kijang Inova G	Hitam Metalik	1TR6907339	MHFXX42GIA2158274	1998	2010	10 April 2026	BAIK
3	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	B 1575 KQN	Toyota New Avanza Veloz 1.3	Putih	1NRG153591	MHKM5EA4JMK040476	1329	2021	14 Oktober 2026	BAIK
4	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	B 1139 KQN	DAIHATSU TERIOS F700RG TS	Hitam Metalik	DCP8481	MHKG2CJ1JCKD17422	1495	2012	11 April 2026	BAIK
5	Kepala Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas	B 1276 KQN	Toyota New Avanza 1,3 M/T	Putih	MD65740	MRRBAMJEJ061030	1292	2014	17 Juni 2026	BAIK
6	Kepala Bidang Pelatihan Kerja	B 1191 KQN	Daihatsu	Hitam Metalik	MD72847	MHKV1BA2JEKO60716	1298	2014	9 Mei 2026	BAIK

7	Mediator Pertama	B 1277 KQN	Toyota Agya	Putih	A032928	MHKA4DA2JDJ001115	998	2013	12 Juli 2026	BAIK
<b>NO</b>	<b>JABATAN PEMEGANG KENDARAAN DINAS</b>	<b>NOMOR POLISI</b>	<b>JENIS BARANG/ MERK</b>	<b>WARNA</b>	<b>NOMOR MESIN</b>	<b>NOMOR RANGKA</b>	<b>ISI SILINDER</b>	<b>TAHUN PEMBUATAN</b>	<b>PAJAK</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja	B 4059 DQ	Honda MCB 97	Hitam	HABCE1020790	MHIHABCX3KO21277	97	2003	5 Mei 2026	BAIK
2	Fungsional Pengantar Kerja	B 6460 KAJ	Suzuki FK110 SD k6	Silver Hitam	E451ID280507	MH8BE4DFA7J281647	110	2007	27 April 2026	BAIK
3	Fungsional Pengantar Kerja Muda	B 6249 KAJ	Suzuki FkK110 SD k6	Hitam Silver	E405ID355613	MH8FD11OC5J358802	110	2005	31 Desember 2025	BAIK
4	Penata Layanan Operasional	B 6422 KQP	Honda	Silver	KF41E2394109	MH1KF127MK390386	150	2021	26 November 2025	BAIK
5	Pengadministrasi Perkantoran	B 6392 KQO	Honda	Hitam	JFP1E1251173	MH1JFP118FK239449	110	2015	28 April 2026	BAIK
6	Pengadministrasi Perkantoran	B 6391 KQO	Honda x1b02n0410 A/T	Hitam	JFP1E1204561	MH1JFP110FK208924	110	2015	28 April 2026	BAIK
7	Pengadministrasi Perkantoran	B 6417 KAJ	Honda NF100SLD	Putih	HB41E1765913	MH1HB41126K766721	100	2006	11 Januari 2026	BAIK
8	Pengelola Layanan Operasional	B 6337 KAJ	Honda NF100SLD	Orange Hitam	HB41E1751744	MH1HB41196K753349	100	2006	23 Desember 2025	BAIK
9	Pengelola Layanan Operasional	B 4420 YQ	Honda MCB 97	Hitam	HABAE1039809	MH1HABA13XKO39841	97	1999	10 Juni 2026	BAIK

10	Penata Layanan Operasional	B 6459 KAJ	Suzuki FK 110 Sd K6	Silver Hitam	E4511D310938	MH8BE4DFA7J310975	110	2007	'27 April 2026	BAIK
----	-------------------------------	---------------	------------------------	-----------------	--------------	-------------------	-----	------	-------------------	------

*Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian*

Dalam melaksanakan pekerjaan aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi didukung oleh sarana prasarana kantor yang ber kondisi baik:

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	
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	6	6	-	-	
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 Struktural	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 Struktural	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	-	-	
44	Facsimile	1	1	-	-	
45	Wireless Amplifier	1	1	-	-	
46	Bangunan Balai & Rumah Pintar	-	-	-	-	

Sumber: Subbagian Umum dan Kepegawaian

Sarana-prasarana penunjang aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tersebut sudah memadai namun dibutuhkan pemeliharaan sarana prasarana tersebut agar tetap dapat berfungsi dengan baik.

### **2.1.2. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sementara pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam Bab ini diukur berdasarkan hasil evaluasi capaian pelaksanaan urusan 5 (lima) tahun terakhir dari tahun 2020 hingga tahun 2024, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 2.5**

**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi SKPD Sasaran	TARGET NSPK	Target IKK	Target Indikator	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					Tahun					Tahun					*Capaian/Target				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	
1	Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja	-	-	-	87.98 nilai	87.98 nilai	87.99 nilai	89 nilai	89 nilai	87.98 nilai	87.98 nilai	87.99 nilai	89 nilai	89 nilai	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2	Tingkat Pengangguran Terbuka	-	-	-	9.07 %	9.07 %	8.96 %	8.79 %	8.55 %	8.23 %	10.88 %	5.86 %	7.90 %	7.82 %	0.90 %	1.19 %	0.66 %	0.10 %	0.91 %
3	Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	-	-	-	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

4	Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
---	--	---	---	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

Dari tabel tersebut di atas dapat dianalisis capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dari tahun 2020-2024, sebagai berikut

**1. Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja**

Indikator sasaran ini digunakan pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026. Target Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 89% dan realisasinya adalah sebesar 89% sehingga capaian indikator ini pada tahun 2024 sebesar 100% sesuai target 100% Tahun 2024.

**2. Tingkat Pengangguran Terbuka**

Indikator sasaran ini target 8,55% dengan capaian Penurunan 7,82% ini didorong oleh peningkatan jumlah penduduk bekerja dan proporsi pekerja formal yang naik menjadi menunjukkan adanya fluktuasi dalam tren pengangguran jangka pendek.

**3. Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan**

Indikator sasaran ini dengan target 20% dan capaian sebesar 100% ketercapaian indikator ini mendorong pertumbuhan ekonomi jika diimbangi dengan ketersediaan tenaga kerja yang relevan dan siap pakai. Tenaga kerja yang siap ditempatkan dapat langsung mengisi posisi-posisi tersebut dan memaksimalkan potensi ekonomi dari investasi baru.

**4. Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja**

Indikator sasaran ini dengan target capaian sebesar 100% pendorong ketercapaian adalah jumlah kasus yang dicatat dapat diselesaikan tingkat mediasi. Tingginya pengangguran akibat ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kesempatan kerja, kualitas tenaga kerja yang relatif rendah, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, serta isu-isu seperti upah yang rendah atau tidak sesuai UMR, jam kerja berlebihan, dan diskriminasi.

Dalam mencapai target-target kinerja sasaran tersebut, pada tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan beberapa program sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja
3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
4. Program Penempatan Tenaga Kerja
5. Program Hubungan Industrial

Tabel 2.5.

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2020-2024**

No.	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
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	Program Perencanaan, pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah;	17.466.804.550	17.466.804.550	17.528.888.750	16.923.000.000	19.136.502.280	16.578.000.000	16.442.915.000	15.184.000.000	15.489.000.000	18.146.000.000	85%	82%	87%	83%	89%	29%	25%
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.200.000.000	1.200.000.000	1.074.000.000	1.074.000.000	1.986.479.160	1.181.000.000	1.181.000.000	1.060.000.000	1.060.000.000	889.432.624	87%	85%	78%	91%	78%	-13%	-15%
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	107.080.000	107.080.000	107.080.000	107.080.000	109.020.000	105.220.000	105.000.000	104.000.000	106.000.000	108.000.000	NA	99%	99%	98%	99%	16%	16%
4	Program Hubungan Industrial	728.000.000	924.113.000	925.113.000	926.113.000	926.113.000	724.000.000	722.800.000	824.000.000	824.000.000	743.975.000	NA	95%	95%	88%	94%	3%	3%
	<b>TOTAL</b>	19.501.884.550	19.697.997.550	19.635.081.750	19.030.193.000	22.158.114.440	18.588.220.000	18.451.715.000	17.172.000.000	17.479.000.000	19.887.407.624		93%	93%	88%	92%	6%	5%

Sumber: Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, keempat program yaitu (1) Program Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi (2) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja (3) Program Penempatan Tenaga Kerja dan (4) Program hubungan Industrial.

Adapun total anggaran program Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2020 sebesar Rp. 19.501.884.550,00, tahun 2021 sebesar Rp. 19.697.997.550, tahun 2023 sebesar Rp. 19.030.193.000, tahun 2024 sebesar Rp. 19.030.193.000. Apabila dilihat realisasinya, realisasi anggaran program setiap tahunnya rata-rata sekitar 95% dengan rincian tahun 2020: 95%, tahun 2021: 95%, tahun 2022: 88%, dan tahun 2024: 92% serta rata-rata pertumbuhan anggaran sebesar 6% dan rata-rata pertumbuhan realisasi sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa dapat merealisasikan programnya dengan baik dan semakin meningkat dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2024. Secara rinci dapat diuraikan per program Dinas Tenaga Kerja dari tahun 2020 sampai 2024 sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Rasio antara realisasi dan anggaran tertinggi pada program ini terjadi pada dengan realisasi 89% dan terendah tahun 2025 dengan realisasi 82%.
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Rasio antara realisasi dan anggaran tertinggi pada program ini terjadi pada tahun 2023 dengan realisasi 90% dan terendah tahun 2023 dengan realisasi 78%.
3. Program Penempatan Tenaga Kerja Rasio antara realisasi dan anggaran tertinggi pada program ini terjadi pada tahun 2021 dan 2024 dengan realisasi 99% dan terendah tahun 2023
4. Program Hubungan Industrial Rasio antara realisasi dan anggaran tertinggi pada program ini terjadi pada tahun 2020 dan 2024 dengan realisasi 100% dan terendah tahun 2023 dengan realisasi 100%. Pendukung sasaran ini tercapai adalah jumlah kasus yang tercatat dapat diselesaikan tingkat mediasi.

### **Kelompok Sasaran Layanan**

Kelompok sasaran layanan dalam Renstra (Rencana Strategis) adalah kelompok orang atau kelompok masyarakat yang menjadi target utama dari layanan atau program yang akan diimplementasikan oleh suatu instansi atau perangkat daerah. Identifikasi kelompok sasaran ini penting untuk memastikan bahwa layanan atau program yang dirancang benar-benar efektif dan relevan dengan kebutuhan mereka. Adapun kelompok sasaran layanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dengan kelompok sasaran adalah kelompok sasaran layanan Bidang Ketenagakerjaan adalah Pencari Kerja, Tenaga Kerja Rentan dan Informal, perusahaan di Kota Bekasi memberi layanan adalah BPJS Ketenagakerjaan.

**Tabel 2.1.4**

### **Produk dan Layanan**

No	Jenis Pelayanan	Obyek Pelayanan	Kelompok Sasaran	Sumber Dana
1	Pembuatan Kartu Pencari Kerja (AK-1/) Layanan ini membantu pencari kerja untuk mendapatkan kartu pencari kerja yang diperlukan untuk melamar pekerjaan.	Pembuatan Kartu Pencari Kerja AK.I	Pencari Kerja	
2	Pendaftaran Bursa Kerja Khusus (BKK)	Layanan ini memfasilitasi pendaftaran BKK yang didirikan di sekolah atau lembaga pelatihan	Siswa/Siswi SMK	
3	Pelatihan berbasis kompetensi	Menyelenggarakan program pelatihan kompetensi kepada Masyarakat	Pencari Kerja	APBD

4	Pemagangan	Memfasilitasi program pemagangan di perusahaan untuk memberikan pengalaman kerja langsung kepada peserta.	Pencari Kerja	APBD
5	Peningkatan Produktivitas	Memiliki program untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan perusahaan.	Perusahaan Kecil	APBD
6	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Menyediakan wadah untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, termasuk perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja	Pekerja/Perusahaan	APBD
7	Pengembangan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja	Layanan informasi khusus untuk penyandang disabilitas yang ingin mencari pekerjaan	Pekerja Rentan	

*Sumber data Dinas Tenaga Kerja*

Adapun layanan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi kepada masing-masing kelompok sasaran penerima layanan tersebut antara lain:

1. Pencari Kerja

Pembuatan Kartu Pencari Kerja (AK-1/) Layanan ini membantu pencari kerja untuk mendapatkan kartu pencari kerja yang diperlukan untuk melamar pekerjaan dan sebagai alat pendataan bagi Disnaker untuk mencatat dan memantau data pencari kerja di wilayah mereka. Data yang

tercantum, seperti jenjang pendidikan, NIK, dan keahlian, digunakan untuk mencocokkan pencari kerja dengan lowongan yang tersedia.

2. Siswa/Siswi SMK

Layanan yang memfasilitasi pendaftaran BKK (Bursa Kerja Khusus) untuk pencari kerja umumnya dilakukan melalui Bursa Kerja Khusus (BKK) yang berada di masing-masing Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau institusi pendidikan terkait.

3. Pemagangan

Memfasilitasi program pemagangan yang efektif memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang terstruktur oleh pihak perusahaan, biasanya dikoordinasikan oleh departemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau manajer.

4. Pelatihan

Menyelenggarakan program pelatihan berbasis kompetensi kepada pencari kerja

5. Peningkatan Produktivitas

Menetapkan tujuan yang realistis, mengelola waktu secara efektif (misalnya dengan teknik *time blocking* atau *Pomodoro*), mengatur lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan pelatihan kepada Perusahaan kecil

6. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menyediakan wadah untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, termasuk perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja

7. Pekerja Rentan

Layanan informasi khusus untuk penyandang disabilitas yang ingin mencari pekerjaan.

## **Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah**

### **2.1.3. Identifikasi Permasalahan**

Rumusan permasalahan merupakan pernyataan kondisi (realita) yang dapat disimpulkan dari kesenjangan antara realita/capaian pembangunan ketenagakerjaan dengan kondisi ideal yang seharusnya tersedia. Perumusan masalah dilakukan dengan mengidentifikasi hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja pembangunan di masa lalu sebagai dasar untuk merumuskan tujuan, sasaran yang selanjutnya dilaksanakan melalui program, kegiatan dan sub kegiatan.

Perumusan masalah dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah. Masalah pokok merupakan masalah yang bersifat mikro/makro yang dipecahkan melalui rumusan tujuan dan sasaran. Masalah merupakan penyebab dari masalah pokok yang lebih spesifik yang dipecahkan melalui strategi. Sedangkan akar masalah merupakan penyebab dari masalah yang lebih rinci yang dipecahkan melalui arah kebijakan. Berikut hasil identifikasi atau pemetaan permasalahan terkait tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Identifikasi permasalahan berdasarkan analisis kinerja tahun-tahun sebelumnya, permasalahan utama yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Tugas dan Fungsinya tersaji dalam tabel 2.6 berikut ini.

**Tabel 2.6.**

**Pemetaan Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja**

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3
Kesiapan dan Kualitas tenaga kerja yang belum memadai ( <b>RENDAHNYA KUALITAS CALON PENCARI DI KERJA KOTA BEKASI</b> )	Tenaga kerja terampil dan kompetensi yang masih terbatas	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pencari kerja yang kurang memiliki keahlian kompetensi</li><li>2. Kota Bekasi tidak memiliki Balai Latihan Kerja (BLK)</li><li>3. Terbatasnya jumlah tenaga kerja yang di didik</li></ol>
Angka pengangguran masih tinggi ( <b>TINGGINYA ANGKA PENGANGGURAN</b> )	Peluang kerja masih rendah	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Belum berjalannya <i>link and match</i></li><li>2. Terbatasnya pekerjaan formal</li><li>3. Terbatasnya kemampuan dan keterampilan tenaga kerja</li></ol>

Sumber data data diolah Dinas Tenaga Kerja

#### **2.1.4. Isu Strategis**

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan dan dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya dapat mempengaruhi daerah baik secara langsung ataupun tidak langsung secara signifikan di masa datang.

Isu-isu strategis dirumuskan berdasarkan permasalahan, isu strategis sesuai lingkungan dinamis (isu global, nasional dan regional) dan potensi daerah yang menjadi kewenangan Perangkat Daerah yang dapat dikembangkan untuk mendukung percepatan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan.

##### **a. Isu Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)**

1. KLHS menganalisis bagaimana suatu kebijakan, rencana, atau program pembangunan (seperti pembangunan infrastruktur atau pengembangan kawasan industri) dapat menciptakan lapangan kerja formal yang berkelanjutan dan adil, dengan mempertimbangkan daya dukung dan daya tampung lingkungan.
2. Kesenjangan antara keterampilan angkatan kerja dengan kebutuhan industri menjadi isu penting. KLHS mempertimbangkan bagaimana rencana pembangunan, termasuk rencana tata ruang, dapat mendukung pengembangan pendidikan dan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

##### **b. Isu Global**

Isu global merupakan fenomena yang tidak hanya memengaruhi tatanan sosial dan ekonomi, tetapi juga membentuk dinamika dunia kerja. Perubahan iklim, globalisasi, perkembangan teknologi, hingga perubahan demografi adalah contoh nyata isu global yang mendorong terbentuknya lapangan kerja baru sekaligus menggeser jenis pekerjaan lama. Dalam konteks ini, isu global bukan sekadar tantangan, melainkan juga peluang yang dapat membuka ruang ekonomi dan menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat.

**c. Isu Nasional**

Berdasarkan Rancangan Akhir RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029, terdapat beberapa isu nasional tingginya angka pengangguran dan tingkat kemiskinan akibat terbatasnya lapangan kerja, rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja, kesenjangan upah, serta persebaran tenaga kerja yang tidak merata. Selain itu, terdapat isu-isu terkait perlindungan pekerja, seperti isu kesejahteraan ibu dan anak, penegakan hukum ketenagakerjaan hingga ke tingkat desa, dan kepastian hukum di tengah perubahan regulasi seperti yang diatur dalam RUU Ketenagakerjaan.

**d. Isu Regional**

Berdasarkan Rancangan Akhir RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029, terdapat beberapa isu regional kesenjangan kesempatan kerja antara daerah yang kaya dan miskin, rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja di daerah, dominasi sektor informal yang memengaruhi stabilitas ekonomi daerah, serta kesulitan penempatan tenaga kerja akibat persebaran yang tidak merata dan tantangan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan.

**e. Isu Strategis**

Dengan mempertimbangkan isu-isu sebagaimana diuraikan di atas dan berdasarkan potensi daerah kewenangan daerah dan hasil pemetaan permasalahan, berikut hasil perumusan isu strategis Dinas Tenaga Kerja.

**Tabel 2.7**

**Perumusan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029**

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinas			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
1	2	3	4	5	6	7
1. Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi	a. Rendahnya Kualitas Calon Pencari Kerja	A. Kesenjangan Keterampilan :	1.Ketidakpastian ekonomi global akibat ketegangan geopolitik	a. Bonus demografi Indonesia (2030-2040) sebagai peluang SDM produktif	a. Kesenjangan kesempatan kerja antara daerah maju dan berkembang	peningkatan kualitas dan daya saing SDM, penciptaan lapangan kerja, perlindungan pekerja (termasuk pekerja migran dan jaminan sosial), pengembangan kompetensi melalui pelatihan vokasi, penyelesaian hubungan industrial, serta menghadapi tantangan globalisasi (MEA) dan digitalisasi, dengan tujuan mengurangi pengangguran dan meningkatkan produktivitas nasional

2. Penempatan Tenaga Kerja	• Pencari kerja kurang memiliki keahlian kompetensi	KLHS mempertimbangkan bagaimana rencana pembangunan dapat mendukung pengembangan pendidikan dan pelatihan kerja relevan dengan	2. Kecepatan otomatisasi dan disrupsi digital mengubah landscape ketenagakerjaan	b. Tingginya angka pengangguran dan kemiskinan akibat terbatasnya lapangan kerja	b. Dominasi sektor informal di Kota Bekasi	
		kebutuhan pasar kerja				
<b>3. Hubungan Industrial yang Harmonis</b>	• Tidak ada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Bekasi		3. Pergeseran ke ekonomi hijau membutuhkan keterampilan baru (green jobs)	c. Rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja nasional	c. Persebaran tenaga kerja tidak merata	
<b>4. Produktivitas Tenaga Kerja</b>			4. Kesenjangan keterampilan global	d. Kesenjangan upah antar sektor dan wilayah	d. Tantangan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan terintegrasi	Strategi : Penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sesuai klaser industri
	• Terbatasnya jumlah tenaga kerja yang dapat dilatih		5. Pengangguran usia muda	e. Transformasi digital dan revolusi industri 4.0	e. Urbanisasi tinggi ke Kota Bekasi sebagai penyangga Jakarta	• Pembinaan dan penguatan LPK Swasta
	b. Tingginya Angka Pengangguran	B. Lapangan Kerja Berkelanjutan: Pembangunan infrastruktur dan	6. Ketidaksetaraan upah dan diskriminasi di tempat kerja	f. Isu kesejahteraan pekerja dan perlindungan hukum ketenagakerjaan		• Kerjasama dengan industri untuk program pemagangan

		kawasan (area/cluster) industri harus menciptakan lapangan kerja formal				
	• Belum optimalnya <i>link and match</i> antara pendidikan dengan dunia kerja					• Sertifikasi kompetensi tenaga kerja
	• Terbatasnya pekerjaan formal					2. PERLUASAN KESEMPATAN KERJA PRODUKTIF DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Bekasi 65,58% dengan persentase penempatan tenaga kerja 43,33%. Diperlukan pengelolaan informasi pasar kerja yang optimal dan perluasan jaringan penempatan kerja.
	•Terbatasnya kemampuan dan keterampilan tenaga kerja					
						Strategi : • Optimalisasi pengelolaan informasi pasar

						kerja (Job Fair/Bursa Kerja)
						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan sistem pelayanan antar kerja</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perlindungan dan peningkatan kompetensi PMI/CPMI</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemitraan dengan perusahaan untuk penyerapan tenaga kerja</li> </ul>

						<p><b>3. Penguatan Hubungan Industrial yang Harmonis dan Perlindungan Tenaga Kerja</b>  Terdapat 9,93% perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja layak. Diperlukan peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.</p>
						Strategi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengesahan PP dan pendaftaran PKB</li> </ul>
						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendataan sarana hubungan industrial</li> </ul>

						<ul style="list-style-type: none"><li>• Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial</li></ul>
						<ul style="list-style-type: none"><li>• Operasionalisasi LKS Tripartit</li></ul>
						<ul style="list-style-type: none"><li>• Pengembangan jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan pekerja</li></ul>

Berdasarkan hasil perumusan isu strategis tersebut di atas, maka isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas dan daya saing SDM, penciptaan lapangan kerja, perlindungan pekerja (termasuk pekerja migran dan jaminan sosial), pengembangan kompetensi melalui pelatihan vokasi, penyelesaian hubungan industrial, serta menghadapi tantangan globalisasi (MEA) dan digitalisasi, dengan tujuan mengurangi pengangguran dan meningkatkan produktivitas nasional

2. **PERLUASAN KESEMPATAN KERJA PRODUKTIF DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Bekasi 65,58% dengan persentase penempatan tenaga kerja 43,33%. Diperlukan pengelolaan informasi pasar kerja yang optimal dan perluasan jaringan penempatan kerja.

3. **PENGUATAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA**

Terdapat 9,93% perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja layak. Diperlukan peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

### BAB III

## TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

### 1.1. Tujuan dan Sasaran

Memperhatikan RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sesuai dengan tugas dan fungsinya mendukung pencapaian visi dan misi Wali Kota Bekasi Tahun 2025-2029, yaitu visi “Kota Bekasi yang Nyaman dan Sejahtera”, misi tiga “Membuka lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya didukung dengan pengembangan ruang-ruang inovasi dan kreativitas generasi produktif dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi”, tujuan “Meningkatnya tingkat penyerapan tenaga kerja”.

Dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang tertuang dalam RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029 tersebut, dirumuskan tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 adalah kinerja yang ingin diwujudkan selama 5 (lima) tahun untuk menggambarkan kebermanfaatan Perangkat Daerah berdasarkan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat dan/atau memperhatikan sasaran RPJMD.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi merumuskan 1 (satu) tujuan dengan 1 (satu) indikator tujuan sebagai berikut.

Tujuan	:	Meningkatnya Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.
Indikator	:	Tingkat Pengangguran Terbuka

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, dirumuskan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 yaitu rangkaian kinerja yang dapat berupa tahapan dan fokus/aspek prioritas menuju terwujudnya pencapaian tujuan Renstra. Tujuan tersebut dijabarkan ke dalam 1 (satu) sasaran sebagai berikut:

Sasaran	:	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja
Indikator	:	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Target tujuan dan sasaran jangka menengah yang tertuang dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 beserta target sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 3.1.**

**Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2030**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	INDIKATOR	SASARAN	INDIKATOR	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN	TARGET TAHUN					
							2025	2026	2027	2028	2029	2030
Meningkatnya tingkat penyerapan tenaga kerja	Meningkatnya Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	7,06	7,32	7,13	7,08	7,03	6,98
						%	65,79	66	66,21	66,42	66,63	66,84

Sumber data : data yang diolah Dinas Tenaga Kerja

Berikut digambarkan alur kinerja dari mulai visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan daerah Kota Bekasi sampai dengan tujuan, sasaran sampai *outcome* (sasaran program) yang terkait Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

**Gambar 3.2.**  
**Cascading Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029**



## 1.2. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 adalah rencana tindakan yang komprehensif berisikan langkah-langkah/upaya yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus, lokus dan penentuan program/kegiatan/subkegiatan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk mencapai tujuan/sasaran Renstra Perangkat Daerah.

Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 adalah rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi NSPK sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan arah kebijakan RPJMD serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah.

Untuk menentukan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*).

Analisis SWOT adalah analisis kondisi internal dan eksternal suatu organisasi yang meliputi penilaian terhadap faktor kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*). Melalui analisis SWOT dapat dirumuskan strategi organisasi yang dapat menggambarkan bagaimana peluang dan ancaman dihadapi dengan kekuatan dan kelemahan yang ada.

Adapun analisis SWOT dalam menentukan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam mencapai tujuan dan sasaran adalah 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
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

Setelah faktor-faktor internal dikelompokkan menjadi kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor eksternal dikelompokkan menjadi peluang dan ancaman, langkah selanjutnya adalah melakukan pembobotan *Internal Factor Analysis System* (IFAS) dan *External Factor Analysis System* (EFAS). Langkah pertama adalah menentukan bobot, rating dan score. Bobot ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan atau urgensi penanganan dengan skala 1 sampai 5 (1= tidak penting, 5 = sangat penting). Nilai rating adalah analisis kita terhadap

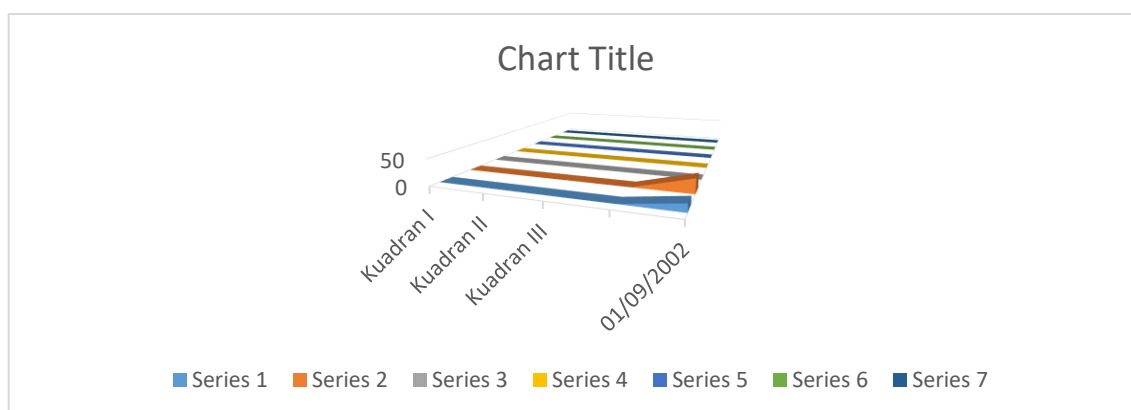
kemungkinan yang akan terjadi dalam jangka pendek (misal 1 tahun ke depan), dengan nilai 1 sampai 4 (semakin tinggi semakin baik di tahun depan).

**Tabel 3.3**  
**Matrik *Internal Factor Analysis System (IFAS)***

Faktor Internal	Bobot	Rating	Nilai Total
<b>Kekuatan (<i>Strengths</i>)</b>			
1. Struktur organisasi dan tugas serta fungsi organisasi Dinas Tenaga Kerja telah ditetapkan dan memiliki kekuatan hukum yang jelas;	0,2	4	0,8
2. Tersedia jumlah SDM aparatur Dinas Tenaga Kerja yang memadai;	0,2	3	0,6
3. Alokasi dana APBD untuk membiayai program, kegiatan dan sub kegiatan organisasi tersedia dengan jumlah relatif mencukupi;	0,1	3	0,3
<b>Jumlah Nilai Total Kekuatan (<i>Strengths</i>)</b>			2
<b>Kelemahan (<i>Weakness</i>)</b>			
1. Belum optimalnya perencanaan Ketenagakerjaan di Kota Bekasi berbasis hasil evaluasi inovasi;	0,2	3	0,6
2. Belum optimalnya pelaksanaan pengendalian, monitoring dan evaluasi ketenagakerjaan;	0,1	3	0,3
<b>Jumlah Nilai Total Kelemahan (<i>Weakness</i>)</b>			1,2
<b>Selisih = <i>Strengths</i> - <i>Weakness</i></b>		1	0,8

<b>Jumlah Nilai Total Peluang (Opportunity)</b>			<b>1,7</b>
<b>Ancaman (Threats)</b>			
1. Tuntutan dan aspirasi masyarakat semakin beragam mengenai ketenagakerjaan dengan berbagai motivasi dan kepentingan;	0,2	4	0,8
2. Pengawasan/ kontrol dari berbagai elemen <i>stakeholder</i> (masyarakat, DPRD, atau lembaga lainnya) terhadap berbagai ketenagakerjaan daerah semakin meningkat;	0,1	3	0,3
3. Belum optimalnya peran partisipasi masyarakat dan pihak lain diluar pemerintah secara kolaboratif.	0,1	3	0,3
<b>Jumlah Nilai Total Ancaman (Threats)</b>			<b>1,4</b>
<b>Selisih = Opportunity - Threats</b>	<b>1</b>		<b>0,3</b>

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai skor 0,8 untuk faktor internal dan 0,3 untuk faktor eksternal. Kombinasi nilai tersebut menempatkan posisi pada kuadran I dalam Matrik Analisis SWOT seperti ditunjukkan dapan gambar berikut.



Kuadran I (positif, positif) menunjukkan bahwa situasi sangat menguntungkan, dimana organisasi memiliki kekuatan dan memanfaatkan peluang (Muchlisin dalam Kajian Pustaka, 2020). Rekomendasi yang diberikan adalah progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga

sangat dimungkinkan untuk terus melakukan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal (Heryana, 2017).

### Formulasi Strategi/Kebijakan SWOT

<p><b>FAKTOR EKSTERNAL</b></p> <p><b>FAKTOR INTERNAL</b></p>	<p><b>Strengths (kekuatan)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas peralatan dan perlengkapan</li> <li>2. Kualitas fasilitas</li> <li>3. Kualitas SDM Aparatur</li> <li>4. Kuantitas SDM</li> <li>5. Nilai Anggaran yang</li> <li>6. Kuantitas kebijakan/ kewenangan</li> </ol>	<p><b>Weaknesses (kelemahan)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Data/informasi</li> <li>2. Kuantitas Data/informasi</li> <li>3. Kualitas Kebijakan/ kewenangan</li> <li>4. Kuantitas Metode (mekanisme/ prosedur/ instrumen)</li> <li>5. Kualitas Metode (mekanisme/ prosedur/ instrumen)</li> <li>6. Kuantitas Fasilitas</li> <li>7. Kuantitas Peralatan dan perlengkapan</li> </ol>
<p><b>Opportunities (peluang)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program/ kegiatan</li> <li>2. Peran serta masyarakat/ kelompok masyarakat dalam program/ kegiatan</li> <li>3. Dukungan Kebijakan Pemerintah Pusat</li> <li>4. Dukungan Kebijakan Pemerintah Provinsi</li> <li>5. Peran serta perusahaan dalam program/ kegiatan</li> <li>6. Dukungan Kebijakan OPD terkait</li> <li>7. Dukungan Anggaran Provinsi</li> <li>8. Kerjasama/ koordinasi teknis dengan Pusat</li> </ol>	<p><b>Strategi S – O</b></p> <p>Mengoptimalkan peralatan, perlengkapan, fasilitas, SDM aparatur, anggaran, dan kebijakan/kewenangan dalam</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan program/ kegiatan,</li> <li>b. Meningkatkan peran serta masyarakat/kelompok masyarakat dan perusahaan dalam 8program/kegiatan</li> <li>c. Mengoptimalkan dukungan kebijakan dari pemerintah pusat, provinsi dan OPD</li> </ol>	<p><b>Strategi W - O</b></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"> <li>a. Program dan kegiatan,</li> <li>b. Peran serta masyarakat/kelompok masyarakat dan perusahaan dalam program/kegiatan</li> <li>c. Dukungan kebijakan dari pemerintah pusat,</li> </ol>

<p>9. Dukungan Kebijakan pemerintah daerah sekitar</p> <p>10. Dukungan Anggaran dari pemerintah daerah sekitar</p> <p>11. Kerjasama/koordinasi</p>	<p>terkait, serta pemerintah daerah sekitar</p> <p>d. Memanfaatkan dukungan anggaran dari Provinsi dan pemerintah daerah sekitar</p> <p>e. Mengoptimalkan kerjasama/ kordinasi teknis dengan pusat dan pemerintah daerah sekitar</p>	<p>provinsi dan OPD terkait, serta pemerintah daerah sekitar</p> <p>d. Dukungan anggaran dari Provinsi dan pemerintah daerah sekitar</p> <p>e. Kerjasama/ kordinasi teknis dengan pusat dan pemerintah daerah sekitar</p>
<p><b>Threats (tantangan/ ancaman)</b></p> <p>1. Ketaatan perusahaan terhadap peraturan</p> <p>2. Kesadaran masyarakat/ kelompok masyarakat</p> <p>3. Ketaatan masyarakat terhadap peraturan</p> <p>4. Kerjasama/ koordinasi teknis dengan OPD terkait</p> <p>5. Kerjasama/ koordinasi teknis dengan Provinsi</p>	<p><b>Strategi S – T</b></p> <p>Mengoptimalkan peralatan, perlengkapan, fasilitas, SDM aparatur, anggaran, dan kebijakan/ kewenangan untuk mengatasi</p> <p>a. Ketidaktaatan perusahaan dan masyarakat terhadap peraturan</p> <p>b. Rendahnya kesadaran masyarakat/ kelompok masyarakat</p> <p>c. Buruknya Kerjasama/koordinasi teknis dengan OPD terkait dan Provinsi</p>	<p><b>Strategi W - T</b></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> <p>a. Ketidaktaatan perusahaan dan masyarakat terhadap peraturan</p> <p>b. Rendahnya kesadaran masyarakat/ kelompok masyarakat</p> <p>c. Buruknya Kerjasama/ koordinasi teknis dengan OPD terkait dan Provinsi</p>

Setelah dilakukan analisis SWOT tersebut di atas, dapat dirumuskan penahapan strategi pembangunan yaitu prioritas pembangunan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat Daerah. Penahapan strategi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2026-2029 disajikan sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Penahapan Strategi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**  
**Tahun 2026-2029**

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Transformasi kelembagaan melalui penguatan tata kelola ketenagakerjaan yang bersinergi dengan perencanaan pembangunan	Penguatan pondasi kelembagaan melalui peningkatan infrastruktur, pengembangan sistem informasi, dan basis data serta media diseminasi	Akselerasi kelembagaan melalui peningkatan kualitas perencanaan ketenagakerjaan	Ekspansi kelembagaan melalui koordinasi, sinkronisasi, jejaring, kemitraan dan kerjasama serta insentif lintas pemangku kepentingan di berbagai tingkatan.	Pemantapan kelembagaan yang unggul dalam mendukung ketenagakerjaan dan pemerintahan yang modern

Selanjutnya dirumuskan arah kebijakan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 yaitu rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi NSPK sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dan arah kebijakan RPJMD serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah. Arah kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2026-2029 disajikan sebagai berikut.

**Tabel 3.5.**  
**Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**  
**Tahun 2026-2029**

<b>No.</b>	<b>Operasionalisasi NSPK</b>	<b>Arah Kebijakan RPJMD</b>	<b>Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah</b>	<b>Ket.</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
1.	Mengembangkan kolaborasi strategis dan dukungan penguatan manajemen pemerintahan kota yang mendorong Kota Bekasi sebagai kota bertaraf internasional yang keren	1. Peningkatan produktivitas tenaga kerja 2. Peningkatan penempatan tenaga kerja	a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan Pelatihan Tenaga Kerja yang mendukung Skilled base industry 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	

No.	Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			g. Mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat, kewirausahaan atau industri kreatif	
			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 industri k. Mewujudkan system pengupahan yang adil l. Meningkatkan perluasan program perlindungan sosial m. Penyelesaian hubungan industrial n. Meningkatkan kualitas tata kelola persayaratan kerja	

Berdasarkan hasil perumusan arah kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2026-2029 adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan Pelatihan Tenaga Kerja yang mendukung Skilled basef industri berdasarkan unit kompetensi
- b. Peningkatan penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi pekerja agar dapat memasuki pasar kerja.

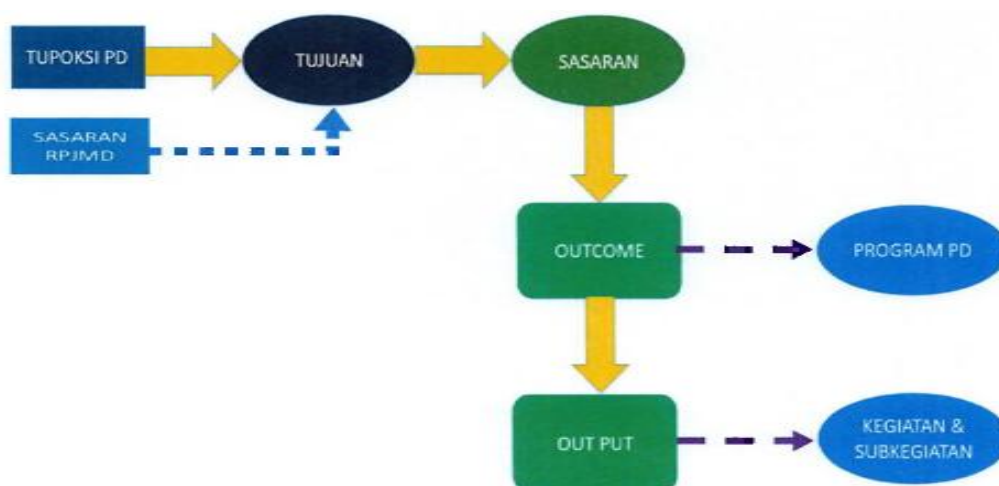
**BAB IV**  
**PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN**  
**BIDANG URUSAN**

**1.1. Program, Kegiatan, Subkegiatan**

Perumusan program, kegiatan dan subkegiatan pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 mengacu pada nomenklatur yang diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi, Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Adapun perumusan program, kegiatan, dan sub kegiatan Perangkat Daerah merupakan hasil *cascading* dari tujuan, sasaran, *outcome*, dan *output*, berdasarkan tugas fungsi dan sasaran RPJMD.

**Gambar 4.1.**

**Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD**



Sumber: Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Berikut perumusan program, kegiatan, dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029.

**Tabel 4.2**  
**Perumusan Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan**  
**Renstra Disnaker Kota Bekasi Tahun 2025-2029**

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>	<b>(7)</b>	<b>(8)</b>
Meningkatnya tingkat penyerapan tenaga kerja	Meningkatnya Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja	Outcome 1 : Meningkatnya Keselarasan Perencanaan Perangkat Daerah dengan Penganggaran	Output : Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK		
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas			Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja		
					Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja		
			Outcome 1: Meningkatnya Kinerja Program Pembangunan	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
			Meningkatnya Capaian Kinerja Keuangan Penunjang Urusan	Tersusunnya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD sesuai NSPK	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD sesuai NSPK	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
			Meningkatnya Capaian Kinerja Keuangan Penunjang Urusan	Tersusunnya Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai NSPK	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Output : Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Indicator Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
				Output : Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	ndikator Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
				Output : Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Indikator : Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
				<b>Output : Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan</b>	<b>Indikator : Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan</b>	<b>Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</b>	
				Output : Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Indikator : Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
				Output : Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Indikator : Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	
				<b>Output : Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</b>	<b>Indikator : Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</b>	<b>Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</b>	
				Output :	Indikator :	Kegiatan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
				Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD sesuai NSPK	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
			<b>Outcome 3: Meningkatnya Nilai Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Perangkat Daerah</b>	<b>Output : Tersusunnya Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah sesuai NSPK</b>	<b>Indikator : Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK</b>	<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	
				Output : Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Indikator : Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	
				<b>Output : Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi</b>	<b>Indikator : Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan</b>	<b>Pendidikan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi</b>	
				<b>Output : Terlaksananya Bimbingan Teknis</b>	<b>Indikator : Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis</b>	<b>kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan</b>	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
				<b>Implementasi Peraturan Perundang-Undangan</b>	<b>Implementasi Peraturan Perundang-Undangan</b>		
			Outcome 4: Meningkatnya Pengelolaan Barang Milik Daerah yang Akuntabel	Output : Tersedianya Barang Milik Daerah sesuai kebutuhan	Indikator : Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah yang disediakan	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
				Output : Tersedianya Mebel	Indikator : Jumlah Unit Mebel yang Disediakan	Kegiatan Pengadaan Mebel	
				Output : Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Indikator : Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah yang dipelihara	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Output : Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Indikator : Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
				Output : Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Indikator : Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
				Output : Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Indikator : Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
				Output : Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Indikator : Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			Outcome : Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja	Output : Tersusunnya Rencana Tenaga kerja Makro	Indikator : Persentase Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja	kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
			Outcome : Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Output : Terlaksananya Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Indikator Jumlah pencari kerja yang dilatih	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
				Output : Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Indikator : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Mengikuti Pembinaan	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Output : Terlaksananya Konsultasi Pada Perusahaan Kecil	Indikator : Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Output : Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Indikator : Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
				Output : Terlaksananya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Indikator : Jumlah Dokumen Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja yang Disusun	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
			Outcome :	Output :	Indikator :	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	

<b>NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN</b>	<b>KET.</b>
			Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Terlaksananya Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelayanan Antar Kerja yang Terlayani		
				Output : Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Indikator : Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Job Fair/Bursa Kerja	
				Output : Terlaksananya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Indikator : Jumlah PMI yang Mendapatkan Perlindungan	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
			Outcome : Meningkatnya Kepatuhan Perusahaan terhadap Tata Kelola Kerja yang Layak	Output : Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi	Indikator : Jumlah Laporan Pendataan Sarana Hubungan Industrial	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
				dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota			
				Output : Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Indikator : Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	
				Output : Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
				Output : Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial	<b>Indikator Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas</b>	<b>Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja</b>	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
				Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	<b>Kesejahteraan Pekerja</b>		

Pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029, akan dilaksanakan 5 (lima ) program antara lain:

1. Program Penunjang urusan pemerintah Daerah;
2. Program Perencanaan tenaga Kerja;
3. Pelatihan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
4. Program Penempatan Tenaga Kerja;
5. Program Hubungan Industrial.

Program-program tersebut didukung dengan kegiatan dan sub kegiatan yang berjumlah 15 (enam belas) kegiatan dan 35 (tiga puluh lima) sub kegiatan. Rincian program, kegiatan dan sub kegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3.**

**Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029**

BIDANG URUSAN/PROGRAM	INDIKATOR	SATUAN	2025		2026		2027		2028		2029		2030	
			KINERJA	PAGU	KINERJA	PAGU	KINERJA	PAGU	KINERJA	PAGU	KINERJA	PAGU	KINERJA	PAGU
Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				18.482.915.840		21.581.765.240		22.048.577.145		22.569.689.662		23.229.482.968		23.929.993.700
Belanja Langsung Penunjang Urusan				15.903.732.840		15.577.118.040		14.970.729.945		14.940.242.462		15.538.435.768		15.912.346.500
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/ KOTA</b>				15.903.732.840		15.577.118.040		14.970.729.945		14.940.242.462		15.538.435.768		15.912.346.500
<b>Outcome 1 : Meningkatnya Keselarasan Perencanaan Perangkat Daerah dengan Penganggaran</b>	<b>Indikator 1 : Persentase Keselarasan Perencanaan Perangkat Daerah dengan Penganggaran</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>100%</b>	<b>11.349.200</b>	<b>100%</b>	<b>10.000.000</b>	<b>100%</b>	<b>65.000.000</b>	<b>100%</b>	<b>65.000.000</b>	<b>100%</b>	<b>115.000.000</b>	<b>100%</b>	<b>115.000.000</b>
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah														
Output : Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK	Dokumen	1 Dokumen	11.346.200	5	10.000.000	5	65.000.000	6	65.000.000	6	115.000.000	6	115.000.000
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah														
Output : Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Indikator : Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	-	-	2	5.000.000	2	50.000.000	3	50.000.000	3	100.000.000	3	100.000.000
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD														

Output : Tersusunnya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD sesuai NSPK	Laporan	5 Laporan	11.346.200	3	5.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000
<b>Outcome 2: Meningkatnya Capaian Kinerja Keuangan Penunjang Urusan</b>	<b>Indikator 2 : Persentase Capaian Kinerja Keuangan Penunjang Urusan</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>90%</b>	<b>14.642.807.840</b>	90%	<b>14.957.118.040</b>	90%	13.410.729.945	<b>90%</b>	<b>13.357.766.040</b>	<b>90%</b>	<b>13.572.766.040</b>	<b>90%</b>	<b>13.622.766.040</b>
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah														
Output : Tersusunnya Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK	Laporan	5 Laporan	11.520.333.000	6	13.416.686.000	6	11.520.333.000	6	11.520.333.000	6	11.520.333.000	6	11.520.333.000
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN														
Output : Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Indikator : Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/ Bulan	2016 Orang/bulan	11.913.353.000	1.148	13.411.686.000	1.148	11.515.333.000	1.148	11.515.333.000	1.148	11.515.333.000	1.148	11.515.333.000
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD														
Output : Tersusunnya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD sesuai NSPK	Laporan	4 Laporan	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah														
Output : Tersusunnya Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disusun sesuai NSPK	Laporan	36	2.52.144.840	36	905.432.040	36	972.433.040	36	972.433.040	27	977.433.040	27	977.433.040
Penyediaan Jasa Surat Menyurat														
Output : Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Indikator : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	12	15.000.000	12	15.000.000	12	15.000.000	12	15.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik														

Output : Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Indikator : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	400.000.000	12	385.000.000	12	500.000.000	12	500.000.000	3	500.000.000	3	500.000.000
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor														
Output : Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Indikator : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	2.110.144.840	12	505.432.040	12	457.433.040	12	457.433.040	12	457.433.040	12	457.433.040
Administrasi Umum Perangkat Daerah														
Output : Tersusunnya Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK	Laporan	29 Laporan	597.330.000	29	635.000.000	29	917.963.905	29	865.000.000	29	1.075.000.000	29	1.125.000.000
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor														
Output : Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Indikator : Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Paket	8 Paket	10.000.000	6	10.000.000	6	10.000.000	6	10.000.000	6	15.000.000	6	15.000.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor														
Output : Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Indikator : Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	6 Paket	390.300.000	6	500.000.000	6	600.000.000	6	600.000.000	6	650.000.000	6	700.000.000
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan														
Output : Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Indikator : Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	3 Paket	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan														
Output : Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Indikator : Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Dokumen	1 Dokumen	15.000.000	2	10.000.000	2	15.000.000	2	15.000.000	2	20.000.000	2	20.000.000
Fasilitasi Kunjungan Tamu														
Output : Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Indikator : Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Laporan	12 Laporan	20.000.000	12	10.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD														

Output : Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Indikator : Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12 Laporan	12.030.000	12	50.000.000	12	202.963.905	12	150.000.000	12	300.000.000	12	300.000.000
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD														
Output : Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Dokumen	1 Dokumen	100.000.000	1	5.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000
<b>Outcome 3: Meningkatnya Nilai Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Perangkat Daerah</b>	<b>Indikator 3: Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) Perangkat Daerah</b>	<b>Nilai</b>	<b>85%</b>	<b>101.300.000</b>	<b>86</b>	<b>20.000.000</b>	<b>87</b>	<b>320.000.000</b>	<b>88</b>	<b>320.000.000</b>	<b>89</b>	<b>330.000.000</b>	<b>90</b>	<b>399.580.460</b>
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah														
Output : Tersusunnya Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah sesuai NSPK	Indikator : Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang disusun sesuai NSPK	Laporan	2 Laporan	101.300.000	1	20.000.000	3	320.000.000	3	320.000.000	3	330.000.000	3	399.580.460
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya														
Output : Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Indikator : Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Paket	1 Paket	50.300.000	-	-	3	150.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000
Pendidikan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi														
Output : Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Indikator : Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Orang	6 Orang	51.000.000	3	20.000.000	3	20.000.000	3	20.000.000	3	30.000.000	3	30.000.000
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan														
Output : Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Indikator : Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang	-	-	-	-	75	150.000.000	75	150.000.000	75	150.000.000	75	219.580.460
<b>Outcome 4: Meningkatnya Pengelolaan Barang Milik Daerah yang Akuntabel</b>	<b>Indikator 4: Persentase Pengelolaan Barang Milik Daerah yang Akuntabel</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>100%</b>	<b>1.148.279.000</b>	<b>100%</b>	<b>590.000.000</b>	<b>100%</b>	<b>1.175.000.000</b>	<b>100%</b>	<b>1.197.476.422</b>	<b>100%</b>	<b>1.520.669.728</b>	<b>100%</b>	<b>1.775.000.000</b>
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah														
Output : Tersedianya Barang Milik Daerah sesuai kebutuhan	Indikator : Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah yang disediakan	Laporan	2 Laporan	436.699.000	1	70.000.000	2	300.000.000	2	300.000.000	2	545.669.728	2	550.000.000

Pengadaan Mebel														
Output : Tersedianya Mebel	Indikator : Jumlah Unit Mebel yang Disediakan	Unit	19 Unit	131.524.000	-	-	2	50.000.000	2	50.000.000	2	100.000.000	2	50.000.000
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya														
Output : Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Indikator : Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	Unit	13 Unit	305.175.000	5	70.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000	20	445.669.728	10	500.000.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah														
Output : Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Indikator : Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah yang dipelihara	Laporan	4 Laporan	711.580.000	4	520.000.000	4	875.000.000	4	897.476.422	4	975.000.000	4	1.225.000.000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan														
Output : Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Indikator : Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit	6 Unit	350.000.000	6	250.000.000	6	350.000.000	6	350.000.000	6	350.000.000	6	350.000.000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan														
Output : Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Indikator : Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	12 Unit	25.000.000	11	20.000.000	11	25.000.000	11	25.000.000	11	25.000.000	11	25.000.000
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya														
Output : Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Indikator : Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	234 Unit	136.580.000	99	150.000.000	99	200.000.000	99	200.000.000	99	200.000.000	99	250.000.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya														

Output : Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Indikator : Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	1 Unit	200.000.000	1	100.000.000	1	300.000.000	1	322.476.422	1	400.000.000	1	600.000.000
<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>				-		-		-		250.000.000		-		-
<b>Outcome : Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja</b>	<b>Indikator : Persentase Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>0</b>	-	<b>0</b>	-	<b>0</b>	-	<b>100%</b>	250.000.000	<b>0</b>	-	<b>0</b>	-
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)														
Output : Tersusunnya Rencana Tenaga kerja (RTK)	Indikator : Jumlah Dokumen RTK Makro yang disusun	Dokumen	0	-	0	-	0	-	1	250.000.000				
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro														
Output : Tersusunnya Rencana Tenaga kerja Makro	Indikator : Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	0	-	0	-	0	-	1	250.000.000	-	-	-	-
<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>				1.260.750.000		1.204.647.200		1.254.647.200		1.254.647.200		1.284.647.200		1.314.647.200
<b>Outcome : Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja</b>	<b>Indikator : Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>13,28%</b>	1.170.250.000	15,28%	1.054.647.200	17,28%	1.054.647.200	19,28%	1.054.647.200	21,28%	1.084.647.200	23,28%	1.084.647.200
<b>Outcome : Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>Indikator : Persentase Perusahaan yang Menerapkan Program Peningkatan Produktivitas</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>85%</b>	90.500.000	86%	150.000.000	87%	200.000.000	88%	200.000.000	89%	200.000.000	90%	230.000.000
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi														
Output : Terlaksananya Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang dilatih	Orang	252 Orang	1.170.250.000	200	1.024.647.200	255	1.024.647.200	255	1.024.647.200	255	1.024.647.200	255	1.024.647.200
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi														

Output : Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Indikator : Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Orang	252 Orang	1.170.250.000	200	1.024.647.200	255	1.024.647.200	255	1.024.647.200	255	1.024.647.200	255	1.024.647.200
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta														
Output : Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Indikator : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Mengikuti Pembinaan	Lembaga	-	-	20	30.000.000	20	30.000.000	20	30.000.000	20	60.000.000	20	60.000.000
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta														
Output : Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Indikator : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga	-	-	20	30.000.000	20	30.000.000	20	30.000.000	20	60.000.000	20	60.000.000
Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil				-		-		-		-		-		-
Output : Terlaksananya Konsultasi Pada Perusahaan Kecil	Indikator : Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi	Perusahaan	-	-	32	75.000.000	35	100.000.000	35	100.000.000	35	100.000.000	35	115.000.000
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil														
Output : Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Indikator : Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan	-	-	32	75.000.000	35	100.000.000	35	100.000.000	35	100.000.000	35	115.000.000
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota				-		-		-		-		-		-
Output : Terlaksananya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Indikator : Jumlah Dokumen Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja yang Disusun	Dokumen	1 Dokumen	90.500.000	1	75.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	115.000.000
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja														
Output : Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Indikator : Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen	1 Dokumen	90.500.000	1	75.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	115.000.000
<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>														
<b>Outcome : Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>Indikator: Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>44,44%</b>	<b>257.726.000</b>	<b>44,67%</b>	<b>3.400.000.000</b>	<b>44,89%</b>	<b>3.400.000.000</b>	<b>45,11%</b>	<b>3.400.000.000</b>	<b>45,33%</b>	<b>3.400.000.000</b>	<b>45,56%</b>	<b>3.400.000.000</b>

Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota				-		-		-		-		-		-
Output : Terlaksananya Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Indikator : Jumlah Pelayanan Antar Kerja yang Terlayani		70	80.630.900	1070	200.000.000	1550	250.000.000	1550	250.000.000	1550	250.000.000	1550	250.000.000
Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja														
Output : Tersedianya SDM Pelayanan antar Kerja (Pengantar Kerja dan Petugas antar Kerja)	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Orang	70	80.630.900	70	100.000.000	50	100.000.000	50	100.000.000	50	100.000.000	50	100.000.000
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja														
Output : Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang	-	-	1.000	100.000.000	1.500	150.000.000	1.500	150.000.000	1.500	150.000.000	1.500	150.000.000
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja				-		-		-		-		-		-
Output : Terkelolanya Informasi Pasar Kerja	Indikator : Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Orang	350	150.000.000	350	150.000.000	350	150.000.000	350	150.000.000	350	150.000.000	350	150.000.000
Job Fair/Bursa Kerja														
Output : Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Indikator : Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Orang	350	150.000.000	350	150.000.000	350	150.000.000	350	150.000.000	350	150.000.000	350	150.000.000
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota														
Output : Terlaksananya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Indikator : Jumlah PMI yang Mendapatkan Perlindungan	Orang	90	27.095.100	100	3.050.000.000	75	3.000.000.000	90	3.000.000.000	75	3.000.000.000	75	3.000.000.000
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)														
Output : Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	90	27.095.100	100	3.050.000.000	75	3.000.000.000	75	3.000.000.000	75	3.000.000.000	75	3.000.000.000
<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>														

<b>Outcome : Meningkatnya Kepatuhan Perusahaan terhadap Tata Kelola Kerja yang Layak</b>	<b>Indikator : Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)</b>		9,93%	1.060.707.000	15,35%	1.400.000.000	25,59%	2.423.200.000	38,38%	2.724.800.000	51,18%	3.006.400.000	61,41%	3.303.000.000
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota														150.000.000
Output : Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Indikator : Jumlah Laporan Pendataan Sarana Hubungan Industrial	Laporan	-	-	-	-	12	100.000.000	12	125.000.000	12	125.000.000	12	150.000.000
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan														
Output : Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Tendaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Indikator : Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Tendaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	-	-	-	-	12	100.000.000	12	125.000.000	12	125.000.000	12	150.000.000
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota														
Output : Terlaksananya pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Indikator : Jumlah Laporan Perselisihan dan Penyelesaian Hubungan Industrial		4 Laporan	1.060.707.000	4	1.400.000.000	4	2.323.200.000	4	2.599.800.000	4	2.881.400.000	4	3.153.000.000
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota														
Output : Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	4 Perkara	334.757.000	1	180.000.000	4	225.000.000	4	250.000.000	4	275.000.000	4	300.000.000

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota														
Output : Tersesainya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terelesaikan	Perkara	-	-	-	-	90	450.000.000	90	475.000.000	90	500.000.000	90	525.000.000
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota														
Output : Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Perusahaan	35 Lembaga	137.950.000	35	150.000.000	50	175.000.000	50	200.000.000	75	230.000.000	75	250.000.000
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja														
Output : Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang	5000 Orang	588.000.000	5.000	1.070.000.000	7.000	1.473.200.000	8.000	1.674.800.000	9.000	1.876.400.000	10.000	2.078.000.000

PAGU INDIKATIF

22.048.577.145

22.569.689.662

23.229.482.968

23.929.993.700

## 5.2 Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Dalam mewujudkan visi dan misi Kota Bekasi Tahun 2025-2029, telah dirumuskan 7 (tujuh) program prioritas Pembangunan daerah **“Sapta Program Kota Bekasi Keren”** antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan Jangkauan dan Mutu Pelayanan Publik Kesehatan, Air Bersih dan Penyehatan Lingkungan (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE SEHAT**);
2. Peningkatan Jangkauan dan Mutu Pelayanan Pendidikan Dasar dan Menengah (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE CERDAS**);
3. Peningkatan Kualitas Hidup Manusia dan Kehidupan Kota yang Ramah Lingkungan (Diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE HIJAU**);
4. Peningkatan Perluasan Lapangan Pekerjaan yang Inklusif Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE BERKARYA**);
5. Peningkatan Kemudahan Berusaha dan Daya Tarik Investasi Pembangunan di Kota Bekasi (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE MENARIK**);
6. Penguatan Kohesi Sosial dalam Kehidupan Beragama dan Berbudaya (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE BERSINERGI**);
7. Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Kota dan Penguatan Sistem Manajemen Pendukung (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program **GERAKAN KOBE BERKINERJA**).

**“Bekasi Keren”** antara lain sebagai berikut:

Dalam mendukung program prioritas Pembangunan daerah tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melaksanakan sub kegiatan prioritas sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung**  
**Program Prioritas Pembangunan Daerah**

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET
1	2	3	4	5
1	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Mendukung Prioritas: Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Kota dan Penguatan Sistem Manajemen Pendukung (diperkenalkan sebagai semangat pembaharuan dengan spirit Program GERAKAN KOBE BERKARYA
2	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Job Fair/Bursa Kerja	

### 5.3 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah adalah ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029. Berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan, berikut Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2030.

**Tabel 4.5.**

**Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2030**

NO.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	65,79	66	66,21	66,42	66,63	66,84	

Adapun formulasi perhitungan Indikator sasaran yang menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2030 adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.6.**

**Formulasi Perhitungan IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2030**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	PENJELASAN			
				ALASAN	FORMULASI/CARA PENGUKURAN	PENANGGUNGJAWAB	SUMBER DATA
1.	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	<p>Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p> <p>Undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja</p> <p>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan</p>	<b>TPAK = (Jumlah Angkatan Kerja / Jumlah Penduduk Usia Kerja) x 100%</b>	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi	Hasil perhitungan BPS Kota Bekasi dan croccuting

Sumber data : Iku Dinas Tenaga Kerja

#### **5.4 Indikator Kinerja Kunci**

Berdasarkan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah menyusun Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), yaitu laporan yang disampaikan oleh pemerintah daerah kepada pemerintah pusat yang memuat capaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelaksanaan tugas pembantuan selama 1 (satu) tahun anggaran. Pengukuran capaian kinerja dalam LPPD tersebut melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) yaitu indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan. Pentingnya IKK dituangkan dalam Renstra Perangkat Daerah untuk memudahkan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Berdasarkan Sistem Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kementerian Dalam Negeri, IKK terkait Disnaker Kota Bekasi adalah:

1. Jumlah Program Yang Mendukung Prioritas Nasional; dan
2. Indikator Daerah

**Tabel 4.7.**

**Indikator Kinerja Kunci (IKK) Dinas Tenaga Kota Bekasi Tahun 2025-2030**

No.	INDIKATOR	SATUAN	TARGET					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja	Persen	0	0	0	90	0	0
2	Persentase Peningkatan Kompetensi Bagi Pencari Kerja	Persen	80	80	80	80	21,28	23,28
3	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Program Peningkatan Produktivitas	Persen	85	86	87	88	89	90
4	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan).	Persen	76,63	44,44	46,67	44,89	45,11	45,56
5	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Persen	9,93	9,93	25,59	35,82	51,18	61,41

Sumber data : IKK Dinas Tenaga Kerja

### 5.5 Keterkaitan dengan Asta Cita

Berdasarkan RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029, Dinas Tenaga Kerja mendukung Asta Cita Prioritas Nasional 4 dalam RPJMN Tahun 2025-2029 yaitu Cita Prioritas Implikasi Kebijakan terhadap Lapangan Kerja dan Daya Saing Ekonomi. Adapun program dukungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi terhadap Pencapaian Asta Cita adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8.**

**Program Dukungan Disnaker Kota Bekasi Terhadap Pencapaian Asta Cita**

KEGIATAN PRIORITAS UTAMA/PROYEK STRATEGIS NASIONAL	PROGRAM KOTA BEKASI	PAGU INDIKATIF TAHUN						PD PD PENGAMPU BIDANG URUSAN
		Dalam Juta (Rp 000.000)						
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	
<b>KEGIATAN PRIORITAS UTAMA</b>								
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Program pelatihan kerja dan produktivitas Tenaga Kerja	1.170	1.054	1.054	1.054	1.054	1.054	Bidang Pelatihan
Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Program Penempata Tenaga Kerja	150	150	150	150	150	150	Bidang Penempatan

Sumber Data : Renstra Dinas Tenaga Kerja

### 5.6 Keterkaitan dengan Jabar Istimewa

Berdasarkan RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029, Dinas Tenaga Kerja juga mendukung Pencapaian Jawa Barat Istimewa Langkah Kasalapan: Penyelenggaraan Pemerintah Istimewa dan Kesejahteraan Perangkat Desa Istimewa, Transformasi Birokrasi Berdampak”.

Adapun program dukungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi terhadap Pencapaian Jawa Barat Istimewa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9.**

**Program Dukungan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pencapaian Jabar Istimewa**

JABAR ISTIMEWA	PROGRAM KOTA BEKASI	PAGU INDIKATIF TAHUN Dalam Juta (Rp 000.000)						PD PENGAMPU BIDANG URUSAN
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Mengembangkan lapangan kerja baru dengan mendorong investasi di wilayah Kab/Kota bertata ruang industri serta pariwisata dan ekonomi kreatif berbasis kearifan lingkungan Transformasi Birokrasi Berdampak	Program penempatan Tenaga Kerja	150	150	150	150	150	150	Bidang Penempatan

Sumber: Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2025-2029

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan selama periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan yang disusun secara simultan dan memperhatikan RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025-2029.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 disusun dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kota Bekasi Tahun 2025-2029, yaitu visi “Kota Bekasi yang Nyaman dan Sejahtera”, dan misi Tiga “Membuka lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya didukung dengan pengembangan ruang-ruang inovasi dan kreativitas generasi produktif dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi”. Adapun tujuan dan sasaran pembangunan daerah Kota Bekasi yang terkait dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah tujuan “Meningkatnya Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.

Kaidah Umum Penyusunan Resntra Tahun 2025-2029

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja merupakan penjabara dari visi dan misi ,Program Kepala Daerah yang disusun berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah ( RPJMD ) tahun 2025-2029 diarahkan sebagai upaya mendukung pencapaian tujuan pembangunan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat daerah yang berkeadilan dengan menempatkan manusia sebagai objek dan subjek pembangunan.hal tersebut didasarkan pada prinsip hak azazi bahwa dalam mewujudkan kesejahteraan yang berkeadilan ,dengan menitip beratkan masyarakat sebagai penerima mamfaat dan pelaku pembangunan.

Penyusunan Renstra tahun 2025-2029 dilakukan secara transparan ,responsif,efien,efektif,akuntabel,parsipatif,terukur,berkeadilan,berwawasan lingkungan dan berkelanjutan. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penyusunan renstra tahun 2025-2029 adalah :

1. Pendekatan teknokratik;
2. Pendekatan partisipatif;
3. Pendekatan politis;

Berkenaan dengan implementasi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota

Bekasi Tahun 2025-2029, maka perlu memperhatikan kaidah sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mengupayakan pencapaian tujuan dan sasaran melalui pelaksanaan strategi, arah kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen Renstra yang diselaraskan dengan dokumen RPJMD Kota Bekasi;
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan secara berkala untuk memastikan ketercapaian target kinerja tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029; dan
3. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melakukan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 ini apabila terjadi perubahan kebijakan daerah, provinsi atau nasional, keadaan darurat, keadaan luar biasa, dan perintah dari peraturan perundang-undangan selama Tahun 2025-2029.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029 selanjutnya menjadi pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi setiap tahunnya dari Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2030. Keberhasilan pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Pembangunan daerah Kota Bekasi Tahun 2025-2029.

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BEKASI



Dra. IKA INDAH YARTI, M.Si  
NIP. 19670114 198610 2 001



