

**LAMPIRAN I**

**PERATURAN WALI KOTA BEKASI**

**NOMOR 43 TAHUN 2019**

**TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN  
2018-2023 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BEKASI**



**RENCANA STRATEGIS  
DINAS TENAGA KERJA  
TAHUN 2018 – 2023**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, telah dapat terselesaikannya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 yang diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Rencana Strategis ini memuat kondisi eksisting Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dan gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja. Rencana Strategis ini memuat Program Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2018-2023, isu-isu strategis, sasaran, strategi dan kebijakan. Rencana Strategis Perubahan ini merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Demikian semoga Rencana Strategis ini dapat bermanfaat bagi Pemerintah Kota Bekasi khususnya Dinas Tenaga Kerja. Dan atas perhatian semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi sehingga selesainya buku ini tidak lupa kami ucapkan terima kasih, selain itu juga kami mengharapkan kritik dan saran bagi penyempurnaan dan perbaikan Rencana Strategis ini.

Bekasi,

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BEKASI



H. SUDIRMAN, S.H

NIP. 196220115 1996031 1 001

DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b>			I
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>		ii
	1.1	Latar Belakang	1
	1.2	Landasan Hukum	2
	1.3	Maksud dan Tujuan	4
	1.4	Sistimatika Penulisan	6
<b>BAB II</b>	<b>GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b>		
	2.1	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	12
	2.2	Sumber Daya Perangkat Daerah	21
	2.3	Kinerja Perangkat Daerah	26
	2.4	Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	39
<b>BAB III</b>	<b>PERMASALAHAN, ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH</b>		
	3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	42
	3.2	Penentuan Isu-isu Strategis	49
<b>BAB IV</b>	<b>TUJUAN DAN SASARAN</b>		
<b>BAB V</b>	<b>STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</b>		ii
<b>BAB VI</b>	<b>RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b>		ii
<b>BAB VII</b>	<b>KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b>		ii
<b>BAB VIII</b>	<b>PENUTUP</b>		ii

## **Bab I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2018 - 2023 merupakan dokumen perencanaan yang disusun sebagai panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam jangka 5 (lima) tahun, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Tahun 2018-2023 dituangkan ke dalam kebijakan, strategi, dan program perencanaan pembangunan yang mengacu kepada RPJMD Kota Bekasi berdasarkan ***Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2019 tanggal 18 Maret 2019 tentang RPJMD Kota Bekasi Tahun 2018-2023.***

Renstra Dinas Tenaga Kerja merupakan pedoman dan penyelenggaraan pemerintah, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik ketenagakerjaan di Kota Bekasi, dengan pertimbangan potensi sumber daya, memperlihatkan faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang sedang berkembang.

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 2018-2023;
2. Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal.

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

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2018-2023 merupakan kebutuhan nyata untuk mengantisipasi berbagai persoalan aktual yang akan dihadapi oleh masyarakat Kota Bekasi.

Penyusunan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berlandaskan pada beberapa faktor pertimbangan antara lain:

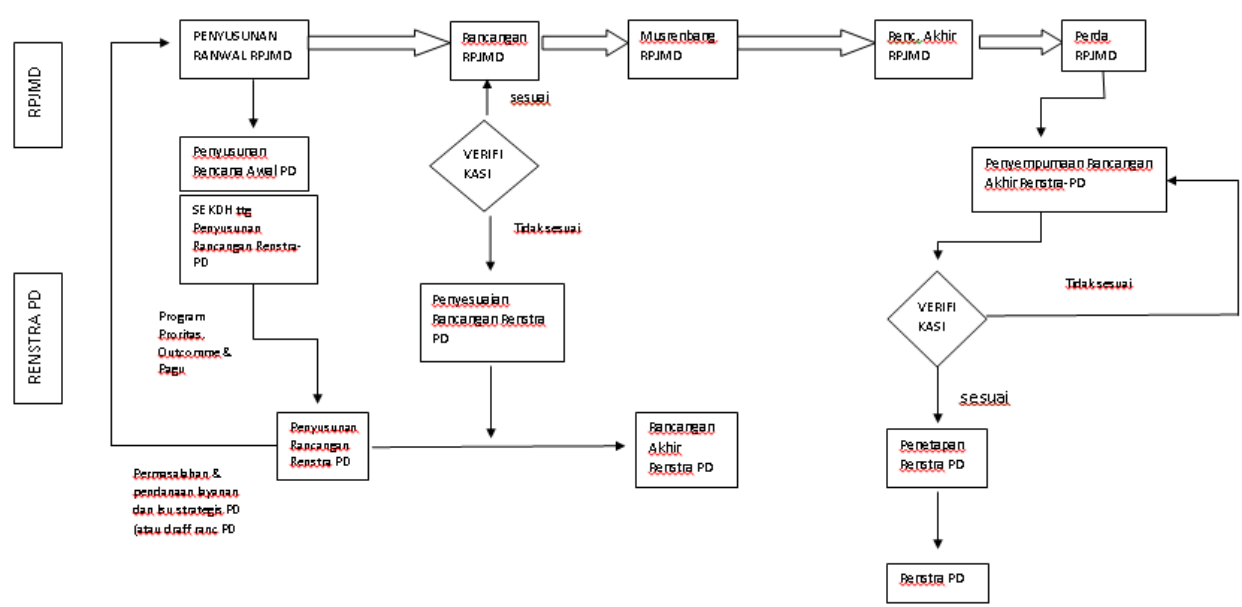
1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintahan, Propinsi dan Kab/Kota;
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan;

- 4. Penetapan indikator kinerja yang disesuaikan dengan target RPJMD Kota Bekasi Tahun 2018-2023;
- 5. Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Sebagai dokumen perencanaan formal suatu instansi pemerintah, renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi 2018-2023 disusun melalui proses partisipatif, teknokratis dan politis, yang berpedoman pada **Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah**, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah; Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013 tentang RPJPD Kota Bekasi Tahun 2005-2025; dan **Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2019 tentang RPJMD Kota Bekasi Tahun 2018-2023**. Serta memperhatikan renstra Kementrian/Lembaga tahun 2015-2019, renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat, rencana tata ruang wilayah Kota Bekasi tahun 2018-2023, dan hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis ( KLHS ) RPJMD Kota Bekasi.

Gambar 1.1

GAMBAR ALUR RENSTRA



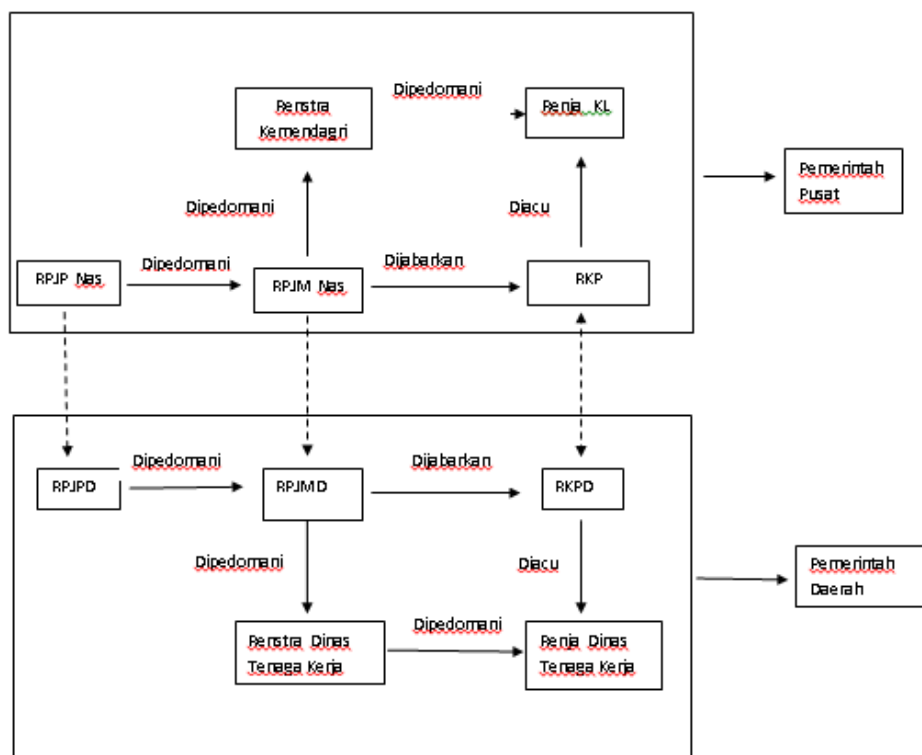
Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Proses penyusunan renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2018-2023 dilakukan melalui tahapan persiapan, penyusunan rancangan renstra,

rancangan akhir renstra, hingga penetapan renstra, dan telah dimulai sejak dimulainya penyusunan rancangan awal RPJMD. Keterkaitan serta tahapan penyusunan renstra Bappeda tahun 2013-2018 mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.

Gambar 1.2

*Gambar Alur Perencanaan dan Penganggaran*



## 1.2. Landasan Hukum.

Landasan hukum yang mengatur tentang struktur organisasi tugas dan fungsinya kewenangan Dinas Tenaga Kerja serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan penganggaran Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;

6. Undang-ndang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. 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;
14. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Rencana Strategis Ketenagakerjaan;
15. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 09 Tahun 2014 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 05 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Nomor 9 Tahun 2014 Seri D);
16. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi;
17. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 08 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bekasi Tahun 2018-2023;
18. Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 18 Tahun 2007 tentang Tata Cara Perencanaan Pembangunan Tahunan Daerah;

19. Peraturan Walikota Bekasi Nomor 58 Tahun 2013 tentang Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra) di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi Tahun 2013-2018;
20. Peraturan Walikota Bekasi Nomor 74 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1. Maksud**

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2018-2023 adalah menyediakan acuan pelaksanaan program dan kegiatan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk 5 (lima) tahun mendatang dan acuan penyusunan Renja dan RKA Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

#### **1.3.2. Tujuan**

Tujuan dari penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2018 – 2023 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran tentang kondisi umum daerah yang menjadi tanggungjawab dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dan memberikan pemahaman mengenai arah dan tujuan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi RPJMD;
2. Mengarahkan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam jangka waktu 5 tahun ke depan dan memelihara kesinambungan proses dan hasil-hasil pembangunan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.
3. Menyediakan acuan dalam menentukan prioritas program tahunan dalam penyusunan Rencana Kerja;
4. Menjamin terciptanya sinkronisasi kebijakan dalam kerangka koordinasi, integrasi, dan sinergi kebijakan antar pelaku pembangunan (*stakeholders*);
5. Menyediakan indikator dan target kinerja untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja pembangunan daerah yang menjadi tanggungjawab dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi;



**1.4. Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis ( Renstra ) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2018-2023 memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan yang disusun dengan sistematika sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

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

**BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA**

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

**BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

Memuat tentang permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dan renstra Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, serta penentuan isu-isu strategis.

**BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Memuat tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja.

**BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Memuat tentang rumusan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja selama Tahun 2018-2023.

**BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

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

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Mengemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun

mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

## **BAB VIII PENUTUP**

## **Bab II**

### **GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI**

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

Dinas Tenaga Kerja dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 74 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penjabaran Visi dan Misi dalam pelaksanaan Tupoksi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang diberi tugas memperluas kesempatan kerja untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menentukan arah Pembangunan di daerah dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada di wilayah Kota Bekasi.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang diberi tugas sesuai tugas dan fungsinya; (a) perluas kesempatan kerja, (b) pengangguran Kota Bekasi, dan menentukan arah Pembangunan di daerah dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada di wilayah Kota Bekasi

#### **Tugas Pokok**

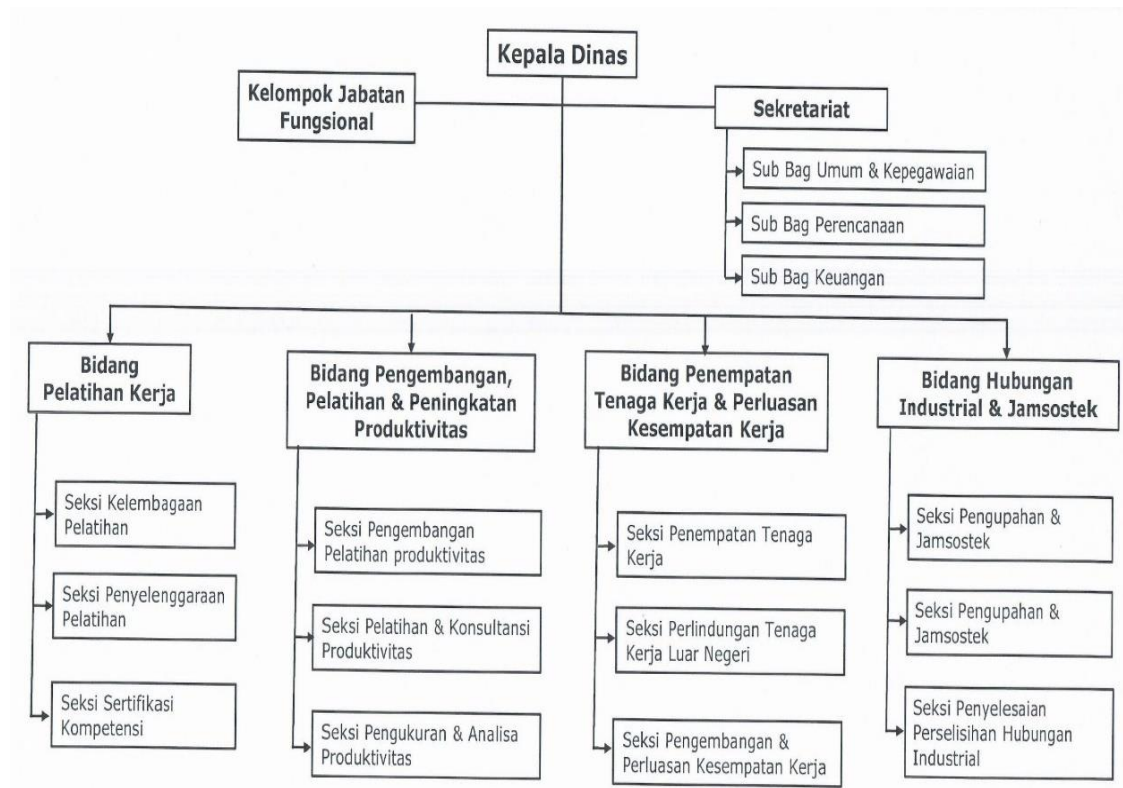
Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah melaksanakan sebagai kewenangan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di Bidang Tenaga Kerja;
2. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (1) Dinas mempunyai fungsi ;
  - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Tenaga Kerja;
  - b. Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Tenaga Kerja;
  - c. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan tugas di bidang Kesekretariatan, Bidang Penempatan Kerja, Bidang Pelatihan Kerja, Bidang pelatihan kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 5 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Kota Bekasi serta Peraturan Walikota Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Gambar 2.1  
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja



bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi membawahi langsung:

1. Sekretariat
2. Bidang Pelatihan Kerja
3. Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
5. Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek

### Kepala Dinas

Kepala Dinas bertugas membantu Wali Kota dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan fungsi urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Dinas yang meliputi bidang pelatihan kerja, pengembangan pelatihan dan peningkatan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja untuk mencapai visi dan misi Dinas.

Untuk menyelenggara tugas tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan penempatan rencana strategis dan rencana kerja Dinas sesuai dengan visi dan misi daerah;
- b. Penetapan, pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang transmigrasi;

- 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 tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta pelaksanaan hubungan kerja sama dengan Perangkat Daerah, 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.

## **1. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pelayanan teknis administratif kegiatan dan ketatausahaan yang meliputi urusan Perencanaan, Umum dan Kepegawaian serta Keuangan untuk mencapai tata kelola kesekretariatan yang baik.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan dan perumusan bersama kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis dinas;
- b. penyusunan bersama program kerja dan rencana kegiatan Dinas berdasarkan pada visi dan misi Dinas;
- c. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Sekretariat;
- d. pengelolaan ketatausahaan perkantoran serta penelaahan dan pengkajian konsep naskah dinas dan produk hukum lingkup dinas;
- e. pembinaan dan pengendalian administrasi keuangan dan kepegawaian Dinas;
- f. perumusan bahan rencana kebutuhan belanja langsung dan belanja tidak langsung serta bahan rencana kebutuhan, pemanfaatan dan pemeliharaan barang inventaris dinas;
- g. penyelenggaraan pelayanan kehumasan;
- h. pengkoordinasian, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas bawahan;

- i. penyusunan bahan laporan pelaksanaan kegiatan sekretariat dan kegiatan dinas secara berkala;
- j. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas;

## **2. Bidang Pelatihan Kerja**

Bidang Pelatihan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dinas yang meliputi kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan serta sertifikasi kompetensi untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang pelatihan kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;
- b. perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- c. pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- d. pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- g. pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan di perusahaan;
- h. pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan SKPD terkait;
- i. pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- j. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas;
- k. penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

## **3. Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas**

Bidang Peningkatan Produktivitas mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dinas yang meliputi informasi pasar kerja, pelatihan dan konsultasi produktivitas serta pengukuran dan analisa produktivitas untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;

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

#### **4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja**

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

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang;
- b. perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- c. pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- e. pengoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- f. pelaksanaan memverifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- g. pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- h. pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;

- i. pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
- j. pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- k. pengoordinasian penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- l. pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- m. pemberdayaan TKI purna;
- n. penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah kab/kota.
- o. pengoordinasian *recruitment* dan penempatan transmigran, pembekalan calon transmigran, monitoring, evaluasi dan merumuskan bahan konsep kerjasama transmigrasi;
- p. pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- q. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas;
- r. penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas

## **5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Dinas yang meliputi persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mencapai pelaksanaan teknis urusan di bidangnya.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja dan rencana kegiatan Bidang;
- b. perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya;
- c. pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kota;
- d. melaksanakan pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kota;
- e. pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kota;
- f. pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- g. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama bipartit di perusahaan;



- h. pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- i. pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- j. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah Kepala Dinas;
- k. penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

**2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

Tertuang dalam Peraturan Walikota Bekasi Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja. Pejabat sruktural dan fungsional merupakan salah satu potensi dalam melaksanakan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan sekaligus faktor penentu dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja. Namun disadari bahwa kualitas sumber daya manusia yang tersedia masih perlu dikembangkan.

Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang ada sampai dengan akhir Maret 2019 sebanyak 90 orang dengan rincian jumlah pegawai wanita PNS dan TKK sebanyak 44 orang dan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 46 orang. Secara rinci disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.2  
Tabel SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi  
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Perempuan	Laki-laki
1.	PNS	33	31
2.	TKK	11	15
Jumlah		44	46

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi*

Susunan kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi posisi Maret 2018 berjumlah 90 orang, PNS 64 orang dan TKK 26 orang, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 2.3  
Tabel SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi  
Berdasarkan Jumlah PNS dan TKK

No	Unit Kerja	PNS	TKK	Jumlah
1	Sekretariat	15	8	<b>23</b>
2	Bidang Pelatihan Kerja	9	4	<b>13</b>
3	Bidang Pengembangan pelatihanan	11	4	<b>15</b>

	dan Peningkatan Produktivitas			
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	15	4	<b>19</b>
5.	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	14	6	<b>20</b>
	<b>JUMLAH</b>	<b>64</b>	<b>26</b>	<b>90</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Dari jumlah pegawai di atas terdiri dari 1 (satu) orang pejabat struktural Eselon III/a, Eselon III/b sebanyak 4 (empat) orang, sedangkan yang menduduki jabatan eselon IV/a berjumlah 15 (lima belas) orang. Selain pejabat struktural terdapat pula beberapa jabatan fungsional tertentu sebanyak 6 (enam) orang, kemudian fungsional umum 38 (tiga puluh delapan) orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.4  
Tabel SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi  
Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Struktural	Fungsional Tertentu	Fungsional Umum
1.	Eselon II.b	-	-	-
2.	Eselon III.a	1	-	-
3.	Eselon III.b	4	-	-
4.	Eselon IV.a	15	-	-
5.	Pelaksana		6	38

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Dilihat dari struktur golongan pegawai, mayoritas pegawai golongan III sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang, golongan IV sebanyak 24 (dua puluh empat) orang dan 6 (enam) orang golongan II. Sumber daya manusia/pegawai yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang terdiri atas pejabat struktural dan fungsional merupakan salah satu potensi dalam melaksanakan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan, sekaligus sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Namun disadari, bahwa kualitas sumber daya manusia yang tersedia masih perlu dikembangkan dan masih kurang terutama untuk jabatan fungsional ketenagakerjaan dan fungsional pengantar kerja.

Tabel 2.5

Tabel SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi  
Berdasarkan Golongan

No	Unit Kerja	Gol. I	Gol. II	Gol. III	Gol. IV
1	Sekretariat	-	5	6	4
2	Bidang Pelatihan Kerja	-	-	5	4
3	Bidang Pengembangan pelatihan dan Peningkatan Produktivitas	-	-	7	4
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	-	-	13	2
5	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	-	1	7	6
<b>Jumlah</b>		<b>-</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>20</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Dari total 64 PNS di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, 21 (dua puluh satu) orang sudah memiliki pendidikan Magister, 26 (dua puluh enam) orang pendidikan Sarjana, 2 (dua) orang pendidikan D3 dan 15 (lima belas) orang berpendidikan SMA.

Tabel 2.6

Tabel SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi  
Berdasarkan Pendidikan

No	Unit Kerja	PNS	S3	S2	S1	D3	SMA
1	Sekretariat	15	-	4	4	1	6
2	Bidang Pelatihan Kerja	9	-	4	3	1	1
3	Bidang Pengembangan pelatihan dan Peningkatan Produktivitas	11	-	4	6	-	1
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	15	-	5	7	-	3
5	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	14	-	4	6	-	4

No	Unit Kerja	PNS	S3	S2	S1	D3	SMA
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>-</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>15</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Sarana dan prasarana penunjang yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi belum terpenuhi secara maksimal. Kelengkapan sarana prasarana menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kerja. Beberapa perlengkapan pendukung yang tersedia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sampai dengan bulan Maret 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.7  
 Asset / Modal Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi  
 Tahun 2013 s.d 2018

No	Nama/Jenis Barang	Jumlah Barang	Keadaan Barang			Ket
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1.	Kendaraan Roda 4 / Mobil	12	11	1	-	
2.	Kendaraan Roda 2 / Motor	17	9	2	6	
3.	Mesin Ketik Elektronik /Selektrik	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.	Overhead Proyektor /Infocus	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.	Tustel/Camera	1	1	-	-	
23.	Lambang Garuda	1	1	-	-	
24.	Dispenser	-	-	-	-	
25.	Handy Cam	1	1	-	-	
26.	PC Unit	29	29	-	-	
27.	Laptop / Notebook	9	9	-	-	
28.	PC Lain-lain	8	8	-	-	
29.	Printer	13	13	-	-	
30.	Meja Kerja Pejabat Es. II	1	1	-	-	
31.	Meja Kerja Pejabat Es. III	3	3	-	-	
32.	Meja Kerja Pegawai Non Struktual	12	12	-	-	
33.	Meja Kerja Pejabat Lain-lain	6	6	-	-	
34.	Meja Rapat Pejabat Es. II	1	1	-	-	
35.	Kursi Kerja Pejabat Es. II	1	1	-	-	
36.	Kursi Kerja Pejabat Es. III	3	3	-	-	
37.	Kursi Kerja Pegawai Non Struktual	5	5	-	-	
38.	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	5	5	-	-	
39.	Kursi Rapat Pejabat Es. II	6	6	-	-	
40.	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	4	4	-	-	
41.	Buffet Kaca	6	6	-	-	
42.	Lemari dan Arsip Pejabat Lain-lain	4	4	-	-	
43.	Pesawat Telephone	1	1	-	-	
44.	Facsimile	1	1	-	-	
45.	Wireless Amplifier	1	1	-	-	
46.	Bangunan Balai & Rumah Pintar	-	-	-	-	

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2019

### **2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.**

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat berdasarkan sasaran atau target Renstra tahun 2013-2018, sedangkan menurut standar pelayanan minimal (SPM) untuk urusan wajib serta indikator kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat dari tabel 2.8 sebagai berikut :

Tabel 2.8  
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

NO	Indikator Sesuai Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja	Target SPM	IKK	Target Restra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian				Rasio capaian pada tahun ke (=capaian/target x 100%)				Keterangan
				TH 2015	TH 2016	TH 2017	TH 2018	TH 2015	TH 2016	TH 2017	TH 2018	TH 2015	TH 2016	TH 2017	TH 2018	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.	Besaran tenaga kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi	75%	2.750	2.750	2.750	2.750	2.750	324	120	320	11.000	0,12	0,04	0,12	4	
2.	Besaran tenaga kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kewirausahaan	60%	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	1.120	100	100	100	100	
3.	Besaran tenaga kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Masyarakat	60%	220	220	220	220	220	220	220	220	220	100	100	100	100	
4.	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama /PB	60%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Target Indikator disesuaikan dng hasil Desk Renja Tahun 2016

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
5.	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	50%	300	150	200	250	300	156	106	106	107	1,04	0,53	0,42	0,36	Target Indikator disesuaikan dng hasil Desk Renja Tahun 2016
6.	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	70%	16,68	8,09	11,02	13,09	16,88	2,02	7,87	11,66	14,07	0,25	0,71	0,84	0,83	
7.	Besaran pemeriksaan perusahaan	45%	340 perusahaan	340	340	340	340	499	365	750	715	0,07	1,25	100	100	Berdasar UU No. 23 tentang Pemda, bidang Pengawasan beralih ke Provinsi pada bulan Januari 2017
8.	Besaran pengujian peralatan di perusahaan	50%	180 orang	90	180	180	180	1,540	922	-	-	1,711	1,024	-	-	Berdasar UU No. 23 tentang Pemda, bidang Pengawasan beralih ke Provinsi pada bulan Januari 2017



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
9.	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang memiliki keahlian	-	-	4.090 orang	600 orang	750 orang	715 orang	290 orang	752 orang	750 orang	715 orang	100	100	100	100	
10.	Meningkatnya tenaga kerja yang terdaftar yang ditempatkan	-	50.000	10.000 orang	10.000 orang	10.000 orang	30.000 orang	11.225 orang	10.697 orang	10.000 orang	30.000 orang	100	100	100	100	
11.	Prosentase pengusaha yang melaksanakan UMK yang telah ditetapkan	100	-	95%	95%	100%	100%	95%	95%	100	100	100	100	100	100	
12.	Menurunnya angka sengketa pengusaha dengan pekerja	-	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
13.	Meningkatnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja	-	47	47	47	47	47	41,5	41,5	100	100	100	100	100	100	

*Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.*

Dilihat indikator berdasarkan standar pelayanan minimal (SPM) tahun 2018 faktor pelayanan yang telah mencapai sesuai target sehingga rasio pencapaian kinerja sebesar 100 diantaranya :

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut

1. Besaran tenaga kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi tercapai sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
2. Besaran tenaga kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kewirausahaan tercapai sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
3. Besaran tenaga kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Masyarakat sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
4. Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama /PB sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
5. Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
6. Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
7. Besaran pemeriksaan perusahaan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
8. Besaran pengujian peralatan di perusahaan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
9. Meningkatnya jumlah pencari kerja yang memiliki keahlian sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
10. Meningkatnya tenaga kerja yang terdaftar yang ditempatkan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
11. Prosentase pengusaha yang melaksanakan UMK yang telah ditetapkan sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
12. Menurunnya angka sengketa pengusaha dengan pekerja sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%
13. Meningkatnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja sesuai target yang harus dicapai yaitu sebesar 100%

Permasalahan ketenagakerjaan Kota Bekasi yaitu masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), permasalahan ini menjadi isu strategis dokumen rancangan teknoratis perencanaan pembangunan jangka menengah Daerah Kota Bekasi tahun 2018-2023.

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

Beberapa kinerja program dan Pencapaian Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2018 adalah :

- (1). Program Peningkatan Kesempatan Kerja;
- (2). Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas;
- (3). Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.

**1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja Realisasi program :**

Program Peningkatan Kesempatan Kerja yang Memiliki Indikator Kinerja Program Meningkatnya Tenaga Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan, yang mempunyai Target Kinerja 10.000 orang untuk Tahun 2016, memiliki capaian kinerja pada Tahun 2016 sebanyak 11.225. Target sampai dengan akhir tahun 2018 sudah tercapai pada akhir tahun 2016 yaitu sebanyak 65.225 orang. Apabila target 2017 dan 2018 diasumsikan tercapai maka akan terjadi kelebihan target. Akan tetapi untuk menurunkan angka pengangguran, target 10.000 orang tetap harus direalisasikan.

Tabel 2.9  
Data Penempatan Tenaga Kerja Per Pendidikan  
Tahun 2013 s.d Tahun 2016  
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

No	Pendidikan	Tahun				Jumlah
		2013	2014	2015	2016	
1.	SD	3	63	21	3	90
2.	SMP	107	227	24	15	373
3.	SMU/SMA & MA	4.690	3.823	1.590	2.059	12.162
4.	SMK	11.376	8.295	12.696	7.262	39.629
5.	D.1 / Akta 1	-	76	-	-	76
6.	D.2 / Akta 2	6	-	74	3	83
7.	D.3 / Akta 3	782	2.003	1.752	901	5.438
8.	D.4 / Akta 4	3	2	21	10	36
9.	S.1	744	1.623	3.974	965	7.306
10.	S.2	-	16	33	7	56
11.	S.3	-	-	-	-	-
12.	Tidak Lulus	-	-	3	-	3
	Jumlah	17.711	16.128	20.188	11.225	65.252

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2016

**2. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan**

Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan yang memiliki Indikator Kinerja Program Prosentase Pengusaha yang melaksanakan UMK yang telah ditetapkan, yang mempunyai target kinerja 100% untuk tahun

2016, memiliki capaian kinerja pada thun 2016 sebesar 95.74%. Target sudah tercapai, akan tetapi setiap tahunnya UMK selalu dirumuskan oleh Tim, sehingga anggarannya tetap harus dialokasikan. Indikator menurunnya angka sengketa pengusaha dengan pekerja yang mempunyai target kinerja 100% untuk tahun 2016, memiliki capaian kinerja pada tahun 2016 sebesar 100%, target tercapai. Indikator meningkatnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang mempunyai target kinerja 47% untuk tahun 2016, memiliki capaian kinerja pada tahun 2016 sebesar 87%, Realisasi sudah melebihi target, akan tetapi karena belum seluruh perusahaan mendaftarkan pekerjanya di Jamsostek, maka masih perlu dilakukan pembinaan kepada perusahaan, sehingga diharapkan ke depannya seluruh perusahaan mendaftarkan seluruh pekerjanya di Jamsostek.

### 3. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja yang memiliki Indikator Kinerja Program Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Memiliki Keahlian, yang mempunyai **target Kinerja 750 orang** untuk Tahun 2016, memiliki capaian kinerja pada **Tahun 2016 sebesar 270 orang**, sedangkan capaian target sampai dengan **2016 sebanyak 1.163**. Secara keseluruhan masih terdapat sisa target sebesar **19.287 orang** yang harus dipenuhi, sehingga target hingga akhir RPJMD dapat tercapai. Akan tetapi karena ada kesalahan dalam menentukan target, maka pada saat revisi target RPJMD target capaiannya dirubah. Sehingga untuk sisa target yaitu hanya untuk tahun **2018 sebanyak 750 orang** atau pencari kerja yang memiliki keahlian sebagai salah satu cara mendapatkan pekerjaan ataupun dapat membuka angka pengangguran terbuka.

Tabel 2.10

Data Pencari Kerja Yang Memiliki Keahlian (Data Peserta Pelatihan)

No	Jenis Pelatihan	2013	2014	2015	2016	Jumlah
1.	Pelatihan Perbengkelan	44 org	20 org	20 org	-	84 org
2.	Pelatihan Automotif	20 org	-	-	-	20 org
3.	Pelatihan Servis AC	20 org	-	-	20 org	40 org
4.	Pelatihan Las CO <sup>2</sup>	20 org	20 org	40 org	20 org	100 org
5.	Pelatihan Las Listrik	20 org	20 org	20 org	20 org	80 org
6.	Pelatihan Operator Komputer	20 org	20 org	20 org	-	60 org
7.	Pelatihan Stamping	-	20 org	-	-	20 org
8.	Pelatihan Bubut	-	20 org	-	-	20 org

No	Jenis Pelatihan	2013	2014	2015	2016	Jumlah
9.	Pelatihan Teknik Laundry	-	20 org	-	-	20 org
10.	Pelatihan Menjahit	-	64 org	40 org	16 org	120 org
11.	Pelatihan Menyetir Mobil	-	-	-	16 org	16 org
12.	Pelatihan Bahasa Asing	-	-	-	16 org	16 org
13.	Pelatihan Tata Rias	-	20 org	-	16 org	36 org
14.	Pelatihan Tata Boga	-	20 org	-	16 org	36 org
15.	Pelatihan Service HP	-	-	-	20 org	20 org
16.	Pelatihan Service Elektronik	-	-	-	20 org	20 org
17.	Pelatihan Pemagangan	-	90 org	60 org	50 org	200 org
18.	Pelatihan Craine Hoist	-	20 org	-	-	20 org
19.	Pelatihan Otomotif Sepeda Motor	-	20 org	-	-	20 org
20.	Pelatihan Welding	-	20 org	-	-	20 org
21.	Pelatihan Tata Laksana Rumah Tangga	-	20 org	-	-	20 org
22.	Pelatihan Kelistrikan	-	20 org	-	-	20 org
23.	Pelatihan Otomotif Mobil	-	20 org	-	-	20 org
24.	Pelatihan Teknik Las	-	40 org	20 org	20 org	80 org
25.	<b>Pelatihan Operator Boiler</b>	-	<b>20 org</b>	-	-	<b>20 org</b>
26.	<b>Pelatihan Sertifikasi Instruktur Pelatihan</b>	-	<b>15 org</b>			<b>15 org</b>
27.	<b>Pelatihan Teknisi Komputer</b>	-	-	-	<b>20 org</b>	<b>20 org</b>
	JUMLAH	144 org	529 org	220 org	270 org	1.163 org

Sumber : Data Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

Berdasarkan data tersebut dapat dihitung persentase dari beberapa Indikator Kinerja dengan rumus sebagai berikut :

- Indikator Meningkatnya Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan.

$$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar}} \times 100 \%$$

- Indikator Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Memiliki Keahlian.

**Jumlah Tenaga Kerja Yang Dilatih**

----- 100 %

**Jumlah Pendaftar Pelatihan**

3. Indikator Prosentase Pengusaha yang Melaksanakan UMK Yang Telah Ditetapkan.

**Jumlah Perusahaan Yang Melaksanakan**

**UMK**

----- x 100 %

**Jumlah Perusahaan**

4. Indikator Menurunnya Angka Sengketa Dengan Pengusaha

**Jumlah Kasus Yang terselesaikan**

----- x 100 %

**Jumlah Kasus Yang Tercatat**

5. Indikator Meningkatnya Perlindungan Terhadap Hak-hak Pekerja

**Jumlah Perusahaan Peserta Jamsostek**

----- x 100 %

**Jumlah Perusahaan**

#### **1.2.1 Perkiraan penduduk usia kerja (PUK )**

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

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

##### **a. Penduduk usia kerja menurut jenis kelamin**

Pada tahun 2018 -2023 diperkirakan terjadi penambahan jumlah penduduk usia kerja dari 2.316.400 orang tahun 2018 menjadi 2,748.533 orang tahun 2023 jumlah penduduk usia kerja perempuan diperkirakan mengalami peningkatan dan berada diatas jumlah penduduk angkatan kerja

Tabel 2.11

Tabel Proyeksi Jumlah penduduk usia kerja menurut Jenis Kelamin tahun 2018-2023

Jenis kelamin	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Laki-laki	1.156.383	1.197.309	1.238.075	1.278.682	1.319.129	1.359.416
Perempuan	1.160.017	1.205.517	1.25.178	1.296.998	1.342.977	1.389.116

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018

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

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

**b. Penduduk usia kerja menurut kelompok umur**

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

Tabel 2.12

Proyeksi Jumlah Penduduk Usia Kerja

Kelompok umur	TAHUN					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	177.698	157.680	138.933	121.629	105.853	91.625
20-24	380.737	417.748	455.134	492.681	530.186	567.461
25-29	336.176	336.176	356.297	392.081	407.563	421.365

30-34	267.960	267.578	265.319	261.389	256.002	249.369
35-39	361.089	409.456	461.036	515.779	573.627	634.512
40-44	215.330	210.791	204.897	197.888	189.995	181.429
45-49	246.650	265.755	284.428	302.244	319.398	335.700
50-54	154.161	154.479	153.710	151.961	149.349	145.987
55-59	105.117	104.317	102.795	100.645	97.960	94.831
60-64	40.056	34.922	30.231	26.003	22.234	18.909
65 +	31.425	23.803	17.903	13.379	9.939	7.343
<b>JUMLAH</b>	2.361.400	2.402.827	2.489.253	2.575.680	2.662.106	2.748.533

*Sumber Data : Dinas Tenaga kerja tahun 2018*

Rata-rata porsi kelompok umur terbanyak pada tahun 2018-2023 adalah kelompok 35-39 dengan 19,30 % diikuti oleh 20-24 tahun dengan 18,63 % dan kelompok 25-29 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum, penduduk usia kerja di Kota Bekasi mayoritas berada pada kelompok usia produktif, artinya hal tersebut merupakan potensi yang harus dapat dimaksimalkan.

**1.2.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

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



Tabel 2.13

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
<b>BELANJA LANGSUNG URUSAN</b>																	
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	2.275.000.000	2.325.000.000	2.375.000.000	2.550.000.000	2.850.000.000	1.394.083.500	1.955.684.000	1.355.372.577	-	-	61.27	84.11	57.06	-	-	0.15	-
Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	2.300.000.000	2.150.000.000	2.414.590.000	2.656.049.000	3.054.456.350	1.976.344.500	1.756.435.000	1.655.256.989	-	-	85.92	81.69	68.55	-	-	0.15	-
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.554.000.000	2.086.600.000	2.450.000.000	2.695.000.000	3.099.250.000	2.504.450.000	1.955.684.000	1.598.643.800	-	-	98.05	93.72	65.25	-	-	0.16	-
<b>BELANJA LANGSUNG PENUNJANG URUSAN</b>																	
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.598.838.000	2.019.263.500	2.898.107.000	3.332.823.050	3.767.539.100	1.419.064.607	1.608.432.717	1.738.519.810	-	-	88.75	79.65	59.98	-	-	0.08	-

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	375.00 0.000	421.000 .000	563.64 0.000	648.18 6.000	732.73 2.000	378.597. 814	320.42 7.919	370.88 6.166	-	-	100.95	76.11	65.80	-	-	0.10	-
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	54.920. 000	60.000. 000	128.95 0.000	148.29 2.000	167.63 5.000	49.500.0 00	58.975 .000	113.43 0.000	-	-	90.13	98.29	87.96	-	-	0.06	-
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	30.000. 000	32.000. 000	32.000 .000	36.800 .000	41.600 .000	30.000.0 00	14.000 .000	12.500 .000	-	-	100	43.75	39.06	-	-	0.14	-
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	154.00 0.000	179.000 .000	179.00 0.000	205.85 0.000	232.70 0.000	127.510. 000	139.57 2.000	153.99 2.000	-	-	82.80	77.97	86.02	-	-	0.13	-
	9.341.7 58.000	9.272.8 63.500	11.040 .754.0 00	12.273 .000.0 50	13.945 .912.4 50	7.879.55 0.421	7.809. 210.63 6	6.998. 601.34 2									

Sumber Data Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan tabel 3.13, rasio antara realisasi dan anggaran pada tahun 2017 dapat dikatakan baik , karena hampir semua program dapat terealisasi. Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, mengingat akan pentingnya perluasan informasi ketenagakerjaan kegiatan ini sangat penting sekali bagi pencari kerja guna mendapatkan informasi ketenagakerjaan

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja**

### **2.4.1 Tantangan**

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

- a. Globalisasi dan persaingan bebas bagi tenaga kerja didalam negeri maupun di Luar Negeri serta pengakuan sertifikasi kompetensi oleh perusahaan/ pelaku usaha yang belum bisa dipenuhi oleh tenaga kerja;
- b. Kesiapaan masyarakat ketenagakerjaan menghadapi era revolusi industri 4.0;
- c. Dunia usaha membutuhkan tenaga kerja terampil/kompetensi sesuai dengan keahlian sektor perusahaan/industri serta pelatihan kerja yang dilaksanakan belum mengacu pada kebutuhan pasar/pengguna tenaga kerja;
- d. Jumlah Pengangguran di Jawa Barat masih relatif tinggi sehingga membutuhkan banyak mekanisme untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja;
- e. Perlu adanya peningkatan kualitas dari pencari kerja untuk bisa mengisi lowongan-lowongan kerja yang tersedia. Peluang pengembangan pelayanan Bidang Penempatan;
- f. Tindak lanjut dari PP.78/2015 tentang Struktur Upah dan Skala Upah, bahwa dalam penetapan UMK berdasakan Permenaker Nomor : 07 tahun 2013 tentang Upah Minimum, bahwa ditetapkan pada setiap bulan November tiap tahunnya;
- g. Masih banyaknya kasus perselisihan;
- h. Belum tercapainya SPM ketenagakerjaan;

### **2.4.2 Peluang**

Peluang yang ada pada lingkungan eksternal Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi:

1. Pembukaan peluang 150.000 tenaga kerja baru melalui peningkatan kompetensi, pengembangan usaha baru, dan penyelenggaraan bursa tenaga kerja yang merupakan program prioritas daerah;
2. Perluasan kesempatan kerja, peningkatan pelayanan kesempatan kerja dan pelayanan informasi pasar kerja;
3. Membina sarana hubungan industrial ;
4. Peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;

### Bab III

## PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

### 3.1.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja.

Berdasarkan situasi dan kondisi Kota Bekasi yang semakin berkembang, khususnya di bidang ketenagakerjaan, maka perlu dilakukan identifikasi Analisis Renstra Kementerian/Lembaga (K/L), Analisis Renstra OPD Provinsi, Analisis Renstra RTRW dan KLHS termasuk di dalamnya indikator.

Sasaran Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) meningkatkan pelayan AK.I yaitu meningkatnya pelayanan kartu pencari kerja dengan telah diterbitkannya ISO 9001 tahun 2015 atau perluas kesempatan kerja dan pelatihan kompetensi ketenagakerjaan. Dalam upaya mengurangi penanggungan dan kemiskinan di Kota Bekasi terdapat permasalahan yang sangat kompleks dan multi dimensional. Permasalahan tersebut dapat di kelompokkan secara umum sebagai berikut :

#### 1. Kualitas tenaga kerja masih rendah

Fakta ini dapat dilihat dari komposisi angkatan kerja Kota Bekasi menurut tingkat pendidikan. Terlihat data bahwa penduduk Kota Bekasi didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMP (16.099 %).

Tabel 3.1

Jumlah Pengangguran Terbuka Tahun 2018

Tingkat Pendidikan	%	%	Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Blm sekolah s.d SD	9.611	2.372	11.983
SLTP	10.496	5.603	16.099
SLTA	46.143	20.555	66.698
DIPLOMA I.II.III /Akademi/Univ	20.470	15.004	35.474
Total	86.720	43.534	130.254

*Sumber data BPS tahun 2017*

#### 2. Pengangguran terbuka

Angka pengangguran terbuka di Kota Bekasi tahun 2017 sebanyak 9,32% (2.873.484 pencari kerja), jumlah pengangguran terbuka di Kota Bekasi paling banyak tingkat pendidikan Diploma atau Sarjana masih relatif sedikit.

Jumlah pengangguran terbuka kota bekasi tahun 2017 paling banyak pendidikan SLTA (umum maupun kejuruan) baik jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini menggambarkan kualitas calon tenaga kerja yang relatif

rendah 72,77% pengangguran terbuka memiliki pendidikan menengah dasar sedangkan memiliki pendidikan tinggi hanya 27,23 %.

**3. Upah**

Pada Tahun 2018 upah minimum Kota Bekasi berdasarkan keputusan Gubenur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1065 Daerah Jawa Barat tahun 2018 adalah sebesar Rp.3.951.353 angka ini merupakan angka tertinggi ke-2 (dua) di Jawa Barat setelah UMK di Kabupaten Karawang. Tingginya UMK ini tentu akan meningkatkan kesejahteraan buruh/pegawai/karyawan namun disi lain akan menambah ongkos produksi perusahaan, oleh karena itu peran Dinas Tenaga Kerja memediasi antara dua pihak untuk menciptakan hubungan industrial yang adil.

**4. Kondisi ketenagakerjaan penduduk dengan 40 % kesejahteraan terendah**

Urusan ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kemiskinan, sehingga urusan kesejahteraan harus masuk dalam program penanggulangan kemiskinan yang dilakukan secara multi sektor dan multi pihak. Untuk berikut disajikan beberapa indikator kemiskinan dalam bidang ketenagakerjaan tahun 2017.

Tabel 3.2

Tabel kondisi ketenagakerjaan Individu Miskin Tahun 2017

Kecamatan	Jumlah Bekerja 15-59 tahun	Jumlah Tdk Bekerja usia 15-59 tahun
Pondok Gede	10.982	13.259
Jatisampurna	4.937	5.571
Pondok Melati	7.059	8.293
Jati Asih	11.354	14.215
Bantar Gebang	5.572	5.877
Mustikajaya	10.121	10.410
Bekasi Timur	11.564	15.671
Rawalumbu	8.329	9.289
Bekasi Selatan	8.645	9.826
Bekasi Barat	12.011	15.207
Bekasi Utara	14.361	7.754
Medan satria	6.665	19.944

Sumber data PBDT TNP2K Tahun 2017

Isu strategis pada bidang tenaga kerja yang tertuang dalam dokumen rancangan teknoratis RPJMD Kota Bekasi adalah keterbatasan kesempatan kerja misalnya tingginya pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka akan menurun bila kesempatan kerja dapat diperluas, diperluas tidak hanya disektor besar namun juga sektor potensial lain seperti industri kreatif lainnya.

Tabel 3.3

Tabel Pemetaan permasalahan di Ketenagakerjaan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar masalah
1.	Kesiapan dan Kualitas tenaga kerja yang belum memadai	Tenaga kerja yang trampil dan kompotensi masih terbatas	Pencari kerja yang kurang memiliki keahlian kompeten
			Minimnya Balai Latihan Kerja ( BLK ) dan LPK
			Terbatasnya jumlah tenaga kerja yang dididik
2.	Angka pengangguran masih tinggi	Peluang kerja masih rendah	Belum berjalannya <i>link and match</i>
			Terbatasnya kerjaan formal
			Terbatasnya kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja

**3.1.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala dan Wakil Kepala Daerah Visi Pemerintah Kota Bekasi “Cerdas Kreatif Maju Sejahtera Ihsan”**

Memperhatikan Visi tersebut serta perubahan paradigma dan kondisi yang akan dihadapi pada masa yang akan datang diharapkan Kota Bekasi dapat lebih berperan dalam perubahan yang terjadi di lingkup Nasional, Regional, maupun Global. Misi Kota Bekasi ada 5 ( lima ) yaitu :

1. Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan yang baik;
2. Membangun dan meningkatkan dan mengembangkan prasarana dan sarana kota yang maju dan memadai;

3. Meningkatkan perekonomian berbasis potensi jasa kreatif dan perdagangan yang berdaya saing;
4. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif dan inovatif;
5. Membangun dan meningkatkan dan mengembangkan kehidupan kota yang aman cerdas, serta lingkungan hidup yang nyaman.

Disnaker sesuai dengan tugas dan fungsinya akan menunjang tercapainya Visi dan Misi 4 yaitu ***“Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif dan inovatif”***.

### 3.1.3 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan hasil FGD tanggal 4 Februari 2019 persoalan dalam ketenagakerjaan terbilang sangat kompleks. Tingginya angka pengangguran, rendahnya kualitas tenaga kerja. Fakta ini dapat dilihat dari komposisi angkatan kerja. Tingkat tamatan SD berjumlah 60,772 sedangkan belum tamat SD 151,663, SLTP berjumlah 181,224, SLTA berjumlah 495,596, Diploma I, II, III/Universitas berjumlah 377,437 (*sumber data BPS 2017*).

Jumlah angkatan kerja yang sudah terserap didunia kerjapun menunjukkan kualitas yang kurang baik, mayoritas 495,596 orang atau 39,12%. Pekerja hanya berpendidikan SMA sedangkan yang berpendidikan tinggi sebanyak 377,437 orang atau 29,80%. Selain itu masih ada 4,80% yang tidak/belum sekolah atau tidak tamat SD yang tidak bekerja. Sasaran jangka menengah Renstra K/L Dinas Tenaga Kerja yaitu menurunnya angka pengangguran.

Sasaran Rencana Induk Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan visi dan misi yang menjadi landasan kerja bersama antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kota/kabupaten dalam bidang ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut: (1) Menggambarkan situasi ketenagakerjaan di Kota Bekasi tahun 2013-2017,(2) Memperkirakan karakteristiknya pada tahun 2018-2023,(3) Memperkirakan kebutuhan tenaga kerja tahun 2018-2023, (4) Memperkirakan angka pengangguran yang dihitung berdasarkan perbedaan antara kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja pada periode yang sama,(5) Menyusun rekomendasi kebijakan dan program terkait masalah ketenagakerjaan. Adapun sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

1. Peluang 150.000 tenaga kerja baru melalui peningkatan kompetensi pengembangan usaha baru dan penyelenggaraan Bursa Tenaga Kerja (*Job Fair*);
2. Tenaga kerja yang belum siap bekerja serta kualitas yang belum memadai;

3. Angka pengangguran yang tinggi;
4. Peluang kerja tidak sesuai dengan jumlah pencari kerja.

#### **A. Telaah Misi Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota**

Visi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bekasi periode 2018 – 2023 yang diimplementasikan dalam visi Kota Bekasi yaitu “ *KOTA BEKASI CERDAS, KREATIF, MAJU, SEJAHTERA DAN IHSAN* “

Untuk mencapai tujuan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah diatas, maka dituangkan dalam 5 Misi, yaitu :

1. Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan yang baik;
2. Membangun, meningkatkan, dan mengembangkan prasarana dan sarana Kota yang maju dan memadai;
3. Meningkatkan perekonomian berbasis potensi jasa kreatif dan perdagangan yang berdaya saing;
4. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif, dan inovatif;
5. Membangun, meningkatkan, dan mengembangkan kehidupan kota yang aman dan cerdas, serta lingkungan hidup yang nyaman.

Ditindaklanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai salah satu bentuk dukungan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tupoksi untuk ikut mensukseskan visi tersebut. Sesuai dengan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan tugas pembantuan maka fungsi dan tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang terkait dengan pencapaian Misi 4 yaitu: ***“Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif, dan inovatif”***.

Keterkaitan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menunjang misi tersebut sesuai tugas pokoknya yaitu melaksanakan sebagian urusan daerah dibidang ketenagakerjaan untuk memperluas peluang 150.000 tenaga kerja baru melalui peningkatan kompetensi pengembangan usaha baru dan penyelenggaraan bursa tenaga kerja di Kota Bekasi.

Faktor-faktor yang mungkin menjadi penghambat bagi terwujudnya visi dan misi Kota Bekasi diantaranya :

1. Masih adanya ego sektoral dalam perencanaan sehingga permasalahan sering kali ditangani secara parsial dan tidak dapat menyelesaikan permasalahan dengan tepat dan cepat;
2. Belum optimalnya mekanisme pengumpulan data sektoral yang diperlukan dalam perencanaan;



3. Belum efektifnya pelaksanaan pemagangan calon tenaga kerja di industri/dunia usaha;
4. Belum optimalnya koordinasi antara OPD dengan instansi termasuk asosiasi dunia usaha, terkait perencanaan *supply-demand* tenaga kerja.

Adapun faktor-faktor pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi untuk mewujudkan visi misi Kota Bekasi yaitu :

1. Meningkatnya forum-forum koordinasi dalam perumusan perencanaan pembangunan daerah;
2. Kemajuan perkembangan teknologi yang dapat dimanfaatkan peningkatan kemampuan aparatur dalam komunikasi IT;
3. Telah terbangunnya sistem monitoring dan evaluasi (*e-monev*) yang terintegrasi dengan sistem perencanaan pembangunan daerah (*SIENCANG*);
4. Telah terbangunnya pengumpulan data (Rencana Induk Dinas Tenaga Kerja);
5. Semakin tingginya mobilitas tenaga kerja dan pencari kerja;
6. Makin baiknya akses masyarakat terhadap informasi;
7. Makin baiknya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat.

Faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi terhadap pencapaian Visi, misi dan program Wali Kota dan Wakil Wali Kota adalah sebagaimana tabel 3.4.

Tabel 3.4

Faktor-Faktor Penghambat dan Pendorong pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi  
 Dalam Pencapaian Visi dan Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bekasi Terpilih Periode Tahun 2018-2023  
 Visi: Kota Bekasi Cerdas, Kreatif, Maju, Sejahtera, dan Ihsan

No	Misi	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1.	Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan sehat berakhlak mulia ,kreatif dan inovatif	1. Belum optimalnya koordinasi dalam perumusan perencanaan yang lintas sektor, lintas wilayah, dan lintas perbatasan Kota Bekasi.	Masih adanya ego sektoral dalam perencanaan sehingga permasalahan sering kali ditangani secara parsial dan tidak dapat menyelesaikan permasalahan dengan tepat dan cepat.	Meningkatnya forum-forum koordinasi dalam perumusan perencanaan pembangunan daerah.

		2. Belum optimalnya pengendalian pelaksanaan perencanaan pencari kerja, kurangnya kemampuan komunikasi aparatur dan pengetahuan teknologi baik lisan maupun tulisan dalam pelayanan masyarakat.	a. Belum tersedianya sistem pengendalian, pelaksanaan dan perencanaan; b. Kemampuan aparatur yang tidak merata.	Kemajuan perkembangan teknologi yang dapat dimanfaatkan peningkatan kemampuan aparatur dalam komunikasi IT.
		3. Belum optimalnya monitoring dan evaluasi perencanaan	a. Belum optimalnya mekanisme monitoring dan evaluasi perencanaan; b. Belum optimalnya komitmen melakukan evaluasi kinerja utamanya ( <i>outcome</i> ).	Telah terbangunnya sistem monitoring dan evaluasi ( <i>e-monev</i> ) yang terintegrasi dengan sistem perencanaan pembangunan daerah ( <i>SIENCANG</i> ).

		4. Belum lengkapnya data dan informasi sektoral yang diperlukan dalam perumusan perencanaan.	Belum optimalnya mekanisme pengumpulan data sektoral yang diperlukan dalam perencanaan.	Telah terbangunnya sistem pengumpulan data ( Rencana Induk ).
--	--	--	---	---

RTRW Terkait Tugas & Fungsi OPD	Permasalahan Pelayanan Dinas	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
a. Mendukung pengembangan pusat perniagaan yang berskala internasional dan nasional;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum optimalnya jaringan kerjasama informasi ketenagakerjaan dengan berbagai pihak terkait;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum efektifnya pelaksanaan pemagangan calon tenaga kerja di industri/ dunia usaha;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semakin tingginya mobilitas tenaga kerja dan pencari kerja;</li> </ul>
b. Melanjutkan pengembangan industri besar, menengah, dan kecil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum optimalnya layanan pelatihan calon tenaga kerja;</li> <li>• Belum adanya sistem informasi ketenagakerjaan yang kredibel baik di tingkat provinsi maupun kota.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum optimalnya koordinasi antara OPD dengan instansi termasuk asosiasi dunia usaha, terkait perencanaan supply-demand tenaga kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Makin baiknya akses masyarakat terhadap informasi;</li> <li>• Makin baiknya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat</li> </ul>

*Sumber Dinas Tenaga Kerja*

## **B. Telaahan Renstra Kementrian Tenaga Kerja, Rencana Induk dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat**

Berdasarkan hasil telaah terhadap Renstra Kementrian Tenaga Kerja maka arah kebijakan dan strategi Kementrian Tenaga Kerja tahun 2015-2019 dalam pembangunan sektor ketenagakerjaan merujuk pada arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan nasional yang tertuang didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019. Kebijakan dan strategi tersebut juga disinergikan dengan arah kebijakan pembangunan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kementrian Tenaga Kerja 2005-2025 yang menjadi salah satu alur logis perencanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan berkelanjutan. Arah Kebijakan dan Strategi Kementrian Tenaga Kerja tahun 2015 – 2019.

Dalam rangka mendukung agenda dan sasaran pembangunan bidang ekonomi, kebijakan dan strategi pembangunan diarahkan untuk:

- a. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja global;
- b. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
- c. Meningkatkan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif yang dilaksanakan;
- d. Mendorong pengembangan ekonomi pedesaan yang dilaksanakan;
- e. Memfungsikan pasar tenaga kerja yang dilaksanakan;
- f. Memperluas kerjasama dalam rangka melindungi hak dan keselamatan tenaga migran yang dilaksanakan;
- g. Peningkatan tata kelola penyelenggaraan penempatan yang dilaksanakan;
- h. Membekali pekerja migran dengan pengetahuan dan keahlian yang dilaksanakan;
- i. Pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional.

Ada beberapa point yang selaras dengan apa yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yaitu :

Agenda prioritas Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan disebut dengan “Nawa kerja” yaitu :

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Komptensi Tenaga Kerja;
3. Perluasan Kesempatan Kerja;
4. Penguatan Wirausaha Produktif;

5. Penciptaan Hubungan Industrial yang sehat dan produktif;
6. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
7. Pelayanan Ketenagakerjaan sederhana, transparan dan *akuntable*.

Agar visi tersebut dapat diwujudkan dan dapat mendorong efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, ditetapkan misi Provinsi Jawa Barat, yang didalamnya mengandung tujuan serta sasaran yang ingin dicapai.

Arah kebijakan pembangunan daerah di provinsi Jawa Barat yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan memperhatikan 7 (tujuh) bidang unggulan sebagai penciri Jawa Barat termaju di Indonesia Tahun 2025:

1. Penyelenggaraan pemerintahan yang bermutu (*beyond the expectation*), akuntabel dan berbasis ilmu pengetahuan;
2. Masyarakat yang cerdas, produktif dan berdaya saing tinggi;
3. Pengelolaan pertanian dan kelautan;
4. Pengelolaaan sumber daya air;
5. Industri manufaktur, industri jasa dan industri kreatif;
6. Infrastruktur yang handal dan pengelolaan lingkungan hidup yang berimbang untuk pembangunan yang berkelanjutan;
7. Pengembangan budaya lokal dan menjadi destinasi wisata dunia.

Pada dasarnya visi dan misi di atas merupakan visi dan misi pada RPJMD Jawa Barat tahun 2013-2018, saat ini kepala daerah sudah terpilih dan dokumen RPJMD Provinsi Jawa Barat 2018-2023 masih dalam proses penyusunan. Oleh karena itu perlu ada penyelarasan kembali dengan visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih setelah dokumen perencanaan ditetapkan.

Sebagai upaya dalam pencapaian visi tersebut, maka dirumuskan misi pembangunan sebagai berikut:

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan;
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkeimbangan dan memperkuat jati diri sebagai negara hukum;
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim;
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan

sejahtera;

5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing;
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat dan berbasiskan kepentingan nasional;
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Dinas Tenaga kerja sesuai dengan kewenangannya harus berupaya untuk memecahkan isu strategis Kota Bekasi terkait dengan ketenagakerjaan yaitu masih tingginya angka pengangguran terbuka dan mengurai penyebab tingginya angka pengangguran, kemudian menyelaraskan strategi dan arah kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang diusung oleh kepala daerah terpilih. Perekonomian berbasis kompetensi jasa kreatif dan daya saing menjadi salah satu cara yang harus dirumuskan dalam rencana pembangunan dengan berkolaborasi dengan Dinas lain yang terkait.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam perumusan perencanaan tersebut harus memastikan visi dan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Bekasi terpilih periode Tahun 2018-2023 dituangkan dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJMD dan RKPD), serta dijabarkan dalam dokumen perencanaan perangkat daerah (Renstra dan Renja).

Selanjutnya untuk memastikan perencanaan pembangunan daerah Kota Bekasi baik RPJMD maupun RKPD dilaksanakan oleh perangkat daerah, maka Dinas Tenaga Kerja melaksanakan pendampingan penyusunan dan verifikasi perencanaan yang disusun oleh perangkat daerah yaitu Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja).

### **Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Telaahan RT RW Beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang telah dicapai saat ini dengan kondisi yang ingin dicapai pada masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Tujuan perumusan permasalahan pembangunan daerah adalah untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan/kegagalan kinerja pembangunan daerah pada masa lalu, khususnya yang berhubungan dengan kemampuan manajemen pemerintahan dalam memberdayakan kewenangan yang dimilikinya.

Permasalahan pada bidang ketenagakerjaan dilakukan dengan mengkaji pencapaian target pembangunan Kota Bekasi pada bidang ketenagakerjaan, posisi relatif serta trend yang terjadi pada tiga sampai lima tahun terakhir. Selain itu,

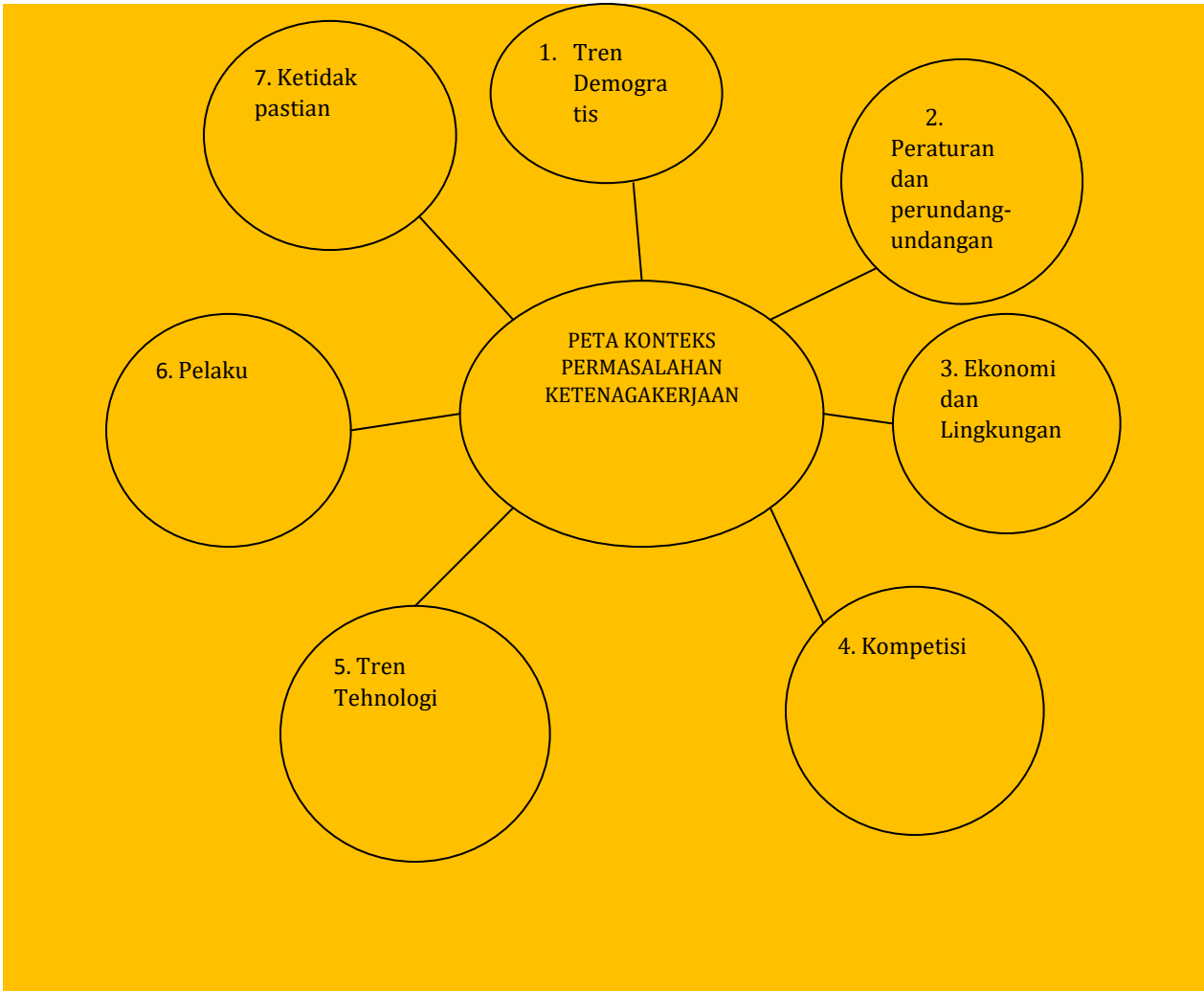


diperhatikan juga kondisi lingkungan eksternal baik regional, nasional maupun internasional yang dapat memberikan ancaman pada bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Perda Nomor 10 tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) kota Bekasi 2005-2025, Visi Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bekasi Tahun 2005 - 2025 adalah: *“Bekasi cerdas Kreatif, Maju, Sejahtera, Ihsan”*. Oleh karena itu maka kebijakan bidang ketenagakerjaan pun harus merujuk kepada perencanaan jangka panjang tersebut.

RPJMD Kota Bekasi 2018-2023 merupakan tahapan ke 4 dalam kerangka pembangunan jangka panjang Kota Bekasi. Tahap ini bertujuan untuk memperkuat struktur perekonomian kota agar semakin kokoh dan kompetitif guna peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kemandirian. Bidang tenaga kerja menjadi sangat strategis karena akan terkait dengan perekonomian serta meningkatkan kemandirian masyarakat melalui kewirausahaan mandiri, melalui kebijakan pada bidang ketenagakerjaan yang dilakukan secara sinergis dengan sektor lain.

Adapun peta kontes permasalahan secara umum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:



Gambar 3.1

Peta Kontes Permasalahan Secara Umum

Sesuai gambar di atas tantangan masa depan bukan lagi pada dominasi Dinas yang berperan memadamkan masalah-masalah sosial dengan pemenuhan berbagai macam pekerjaan, tetapi menjadi lokomotif bagi pertumbuhan ekonomi melalui inovasi program yang mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan mengaktivasi berbagai sektor pendidikan, kewirausahaan, budaya, industri, kesenian dengan wadah-wadah inovatif sebagai pendorong berbagai sektor seperti sektor pariwisata, industri atau sektor lainnya.

**1. Trend Demografis**

- Hilangnya profesi dimasa depan;
- Rendahnya kesadaran setifikasi kompotensi;
- Mismatch Pendidikan dan kebutuhan Industri;
- Tingginya angka pengangguran baik lulusan SMK maupun S1;
- Tenaga Kerja tidak kompeten;
- Minat wirausaha rendah;

- Pengangguran teknologi semakin tinggi.

## **2. Peraturan perundang-undang**

- Pepres no 8 tahun 2012 tentang KKNl mendukung industri;
- Diperlukan revisi UU No 13 tahun 2013 tentang pengupahan tenaga kerja;
- Pepres perlindungan TKI/PMI tumpang tindih pusat maupun daerah;
- Perizinan LPK mensyaratkan akta kepemilikan lahan milik pribadi.

## **3. Ekonomi Lingkungan**

- Pola pikir masyarakat mengenai pekerjaan masih formal;
- Besarnya bisnis *online* untuk mempengaruhi lingkungan;
- Perkembangan teknologinya meningkat;
- Perekonomian digital menghasilkan dampak positif dan negatif.

## **4. Kompetisi**

- Masih tumpang tindihnya peran dan fungsi OPD;
- Industri kuliner dan *fashion* masih menjadi fokus pelatihan;
- Semakin terbukannya kesempatan kerja bagi TKA karena ada MEA;
- Kompetisi tenaga kerja masih rendah;
- Meningkatnya persaingan tenaga kerja lokal dan luar daerah;
- Pekerja Migran Indonesia ( PMI ) masih belum siap bersaing.

## **5. Tren Teknologi**

- Aplikasi pendaftaran *online* pelatihan, uji kompetensi dan pemagangan baik luar negeri maupun dalam negeri;
- Kemajuan teknologi tidak berbanding lurus dengan kemampuan tenaga kerja;
- Indonesia dibanjiri produk luar negeri dengan adanya pasar digital.

## **6. Kebutuhan Tenaga Kerja Calon Tenaga Kerja**

- Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri;
- Program pemagangan dalam negeri;
- Kemudahan mengakses informasi lowongan kerja.

## **7. Ketidakpastian**

- Tenaga kerja yang melek teknologi;
- Kebijakan Pemerintah;
- Dengan bersertifikasi kompetensi yang memiliki belum tentu sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

## Bab IV

### TUJUAN DAN SASARAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI

#### 4.1 Visi dan Misi Daerah

Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi harus dapat menjawab terkait hal-hal yg perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yg dihadapi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan. Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah selama lima tahun

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Bekasi Tahun 2018 – 2023, Visi Pembangunan Daerah Kota Bekasi adalah:

**“ Bekasi Cerdas, Kreatif, Maju, Sejahtera, dan Ihsan “**

Misi yang hendak dilaksanakan dalam mewujudkan visi adalah:

- 1) Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan yang baik;
- 2) Membangun, meningkatkan, dan mengembangkan prasarana dan sarana kota yang maju dan memadai;
- 3) Meningkatkan perekonomian berbasis potensi jasa kreatif dan perdagangan yang berdaya saing;
- 4) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif dan inovatif;
- 5) Membangun, meningkatkan dan mengembangkan kehidupan kota yang aman dan cerdas, serta lingkungan hidup yang nyaman.

Yang menjadi acuan Misi dari Wali Kota Bekasi dan Wakil Wali Kota Bekasi tahun 2018-2023 yaitu misi nomor 4 (empat) yaitu ***“Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif dan inovatif”***.

## 4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

Tujuan Strategis merupakan penjabaran implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. secara rinci tujuan yang ditetapkan selama kurun waktu lima (5) tahun.

Dalam mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai salah satu perangkat daerah harus melaksanakan amanat pada RPJMD dengan perumusan tujuan, dan sasaran yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

### A. Tujuan

Tujuan merupakan tahap yang utama dalam menentukan sebuah perencanaan strategis sehingga dalam pelaksanaannya akan terarah sesuai yang diinginkan, sedangkan sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan - tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan sebuah perencanaan.

Tujuan diatas akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan merumuskan tujuan, yang mana tujuan adalah pernyataan yang berisi mengenai hal-hal yang perlu dilakukan guna dapat memecahkan masalah dan menangani isu - isu strategis yang ada. Selaras dengan arah kebijakan nasional dan kebijakan daerah di bidang ketenagakerjaan maka tujuan yang hendak dicapai oleh Dinas Tenaga kerja dapat dirumuskan sebagai berikut: *"Mewujudkan produktivitas ketenagakerjaan yang berbasis kemandirian"*.

### B. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur, yang merupakan suatu yang akan dicapai secara nyata oleh organisasi dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan dan bulanan. Adapun sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja adalah :

- Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif;
- Menurunnya sangketa pengusaha dan pekerja

Pernyataan tujuan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

## Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-				
				Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Mewujudkan Produktivitas Ketenagakerjaan yang Berbasis Kemandirian.		<b>Presentase Penurunan angka pengangguran terbuka</b>	<b>9.07</b>	<b>8.96</b>	<b>8.87</b>	<b>8,79</b>	<b>8,72</b>
		Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif	Persentase lapangan kerja baru yang produktif	100	100	100	100	100
		Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	Persentase tenaga kerja yang berkompeten yang ditempatkan	60,83	61,15	61,22	61,78	62,09
			Persentase penurunan perselisihan pengusaha dan pekerja.	100	100	100	100	100

*Sumber data: Dinas Tenaga kerja*



## **Bab V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA**

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

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

- a. Meningkatkan daya saing Tenaga Kerja;
- b. Meningkatkan sarana dan Prasarana pelatihan kerja;
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan pekerja mandiri (wirausaha );
- d. Menciptakan serapan tenaga kerja melalui sektor primer, skunder dan tersier;
- e. Memperluas kesempatan kerja;
- f. Membina sarana hubungan industrial;
- g. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
- h. Meningkatkan perlindungan ketenaga kerjaan;
- i. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan aparatur.

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

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



- Memberi fasilitasi perluasan kesempatan kerja/buruh dalam rangka pencapaian kesejahteraan;
- Meningkatkan peran kerja dan pengusaha dalam mewujudkan kelangsungan usaha kesejahteraan pekerjaan;
- Menyelesaikan kasus hubungan Industrial secara cepat, tepat dan keadilan;
- Peningkatan capaian akuntabilitas kinerja perangkat daerah;
- Meningkatkan kompetensi aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Proses transisi dan pengembangan inovatif dalam kebijakan ketenagakerjaan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga kerja Kota Bekasi dalam tabel dibawah ini:

TABEL 5.1  
Tujuan, Sasaran. Strategi dan Arah Kebijakan

VISI : KOTA BEKASI CERDAS, KREATIF, MAJU, SEJAHTERA DAN IHSAN			
MISI 4 : <i>Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif dan inovatif</i>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
<b>Mewujudkan ketenagakerjaan yang berbasis kemandirian</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif</li> <li>Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatnya daya saing tenaga kerja</li> <li>Meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan kerja;</li> <li>Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan pekerja mandiri (wirausaha);</li> <li>Menciptakan serapan tenaga kerja melalui sektor primer,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Memfasilitasi bagi peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan pekerja mandiri yang berdaya saing dan inovatif;</li> <li>Memfasilitasi peningkatan sarana dan prasarana pelatihan kerja;</li> <li>Memfasilitasi pencari kerja muda untuk</li> </ol>

		<p>skunder dan tersier;</p> <p>e. Memperluas kesempatan kerja;</p> <p>f. Membina sarana hubungan industrial;</p> <p>g. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;</p> <p>h. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan;</p> <p>i. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan aparatur.</p>	<p>meningkatkan kemampuan menjadi pekerja mandiri;</p> <p>d. Memfasilitasi penempatan kerja;</p> <p>e. Mengembangkan kemampuan purna tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan sebagai pekerja mandiri;</p> <p>f. Memberi fasilitasi perluasan kesempatan kerja;</p> <p>g. Memberi fasilitasi perluasan kesempatan kerja/buruh dalam rangka pencapaian kesejahteraan;</p> <p>h. Meningkatkan peran kerja dan pengusaha dalam mewujudkan kelangsungan usaha kesejahteraan pekerjaan;</p> <p>i. Menyelesaikan kasus hubungan Industrial secara cepat, tepat dan keadilan;</p>
--	--	--	--

			j. Peningkatan capaian akuntabilitas kinerja perangkat Daerah;
--	--	--	--

## **Bab VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

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

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

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

1. Penetapan status hukum naskah perencanaan ini, sehingga implementasinya bersifat mengikat dan konsekuensinya dapat dipertanggung jawabkan;
2. Pengkomunikasian/sosialisasi rencana strategis ke semua pihak yang terlibat secara intensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan komitmen dan motivasi seluruh pihak untuk melaksanakan rencana strategis yang telah dibuat. Sosialisasi ini penting untuk mendukung keberhasilan implementasi renstra ini dan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan di dalam renstra yang sudah dibuat;
3. Pelaksanaan program dan kegiatan indikatif yang telah dirumuskan oleh seluruh aparat dan komponen stakeholder yang terkait dan relevan secara disiplin dalam artian semua aktifitas yang dilakukan oleh semua pihak tidak boleh menyimpang dari rencana strategis yang sudah ditetapkan untuk memastikan pencapaian tujuan akhir organisasi. Oleh karena itu perlunya komunikasi dan sosialisasi renstra ke semua pihak untuk memastikan semua pihak berjalan kearah yang sama sesuai dengan rencana strategis yang telah dibuat;
4. Pengukuran pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan di rencana strategis ini secara kontinyu untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan rencana strategis yang telah dibuat;
5. Pengevaluasian, pengkajian hasil pengukuran pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja dari

seluruh aparat dan jika perlu dilakukan penyesuaian terhadap rencana strategis untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang telah disampaikan dalam bab sebelumnya, adapun program dan kegiatan tahun 2018 – 2023 adalah sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Kapasitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kegiatannya :

- a. Pelatihan Kerja Berbasis Kewirausahaan;
- b. Akreditasi LPK;
- c. Pola Magang kerja di Perusahaan;
- d. Pelatihan kejuruan berbasis kompetensi;
- e. Pengukuran peningkatan produktivitas tenaga kerja bagi wirausaha;
- f. Pelatihan manajemen kewirausahaan bagi wirausaha pemula;
- g. Pelatihan tenaga pemasaran online.

2. Program Penempatan Tenaga Kerja

Kegiatannya :

- a. Peningkatan Pelayanan Penempatan Ketenagakerjaan;
- b. Job Fair ditingkat SMK;
- c. Forum komunikasi Bursa Kerja Khusus (BKK);
- d. Pembinaan softskill kepada pelajar SMK dalam rangka menghadapi Dunia Industri;
- e. Pembinaan terhadap PMI.

3. Program Hubungan Industrial

Kegiatannya :

- a. Sinergitas Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit Tripartit;
- b. Pembinaan dan Pembentukan 10 LKS Bipartit;  
Penetapan Sosialisasi dan Pengawasan UMK dan UMSK serta Penetapan Sektor Unggulan;
- c. Penyelesaian Hubungan Industrial;
- d. Peringatan Hari Buruh;
- e. Sosialisasi peningkatan dan pengembangan PP, PKB, Perjanjian kerja.

4. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Kegiatannya:

- a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
- b. Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik;

- c. Penyediaan Jasa Kebersihaan Kantor;
  - d. Penyediaan Alat Tulis Kantor;
  - e. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
  - f. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
  - g. Penyediaan Bahan Bacaan Peraturan Undang-undang;
  - h. Penyediaan Makanan dan Minuman;
  - i. Rapat Koordinansi dan Konsultasi ke Luar Daerah;
  - j. Penyedia Jasa Administrasi/Teknis Perkantoran;
  - k. Penyebarluasan Informasi Penyelenggaraan Pemerintah.
5. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Kegiatannya:
- a. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor;
  - b. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas /Operasional;
  - c. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor.
6. Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Kegiatannya:
- a. Bimbingan Teknis dan Implementasi Perundang-undangan;
7. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan Kegiatannya:
- a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ihtisar Realisasi Kinerja OPD;
  - b. Penyusunan Laporan keuangan;
  - c. Evaluasi hasil Kinerja Pelaksanaan Target SPM;

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

Tabel 6.1  
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif  
Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2019 – 2023

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan	Data Capaian pada awal Perencanaan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program										
						2019		2020		2021		2022		2023	
						Target	Rp (000)	Target (%)	Rp (000)	Target (%)	Rp (000)	Target (%)	Rp (000)	Target (%)	Rp (000)
Mewujudkan Produktivitas Ketenagakerjaan Yang Berbasis Kemandirian					Presentase penurunan angka pengangguran terbuka	100 %	0	100%	3.150.000	100%	3.150.000	100%	3.150.000	100%	3.150.000
	Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif	Presentase lapangan kerja baru yang produktif	Program peningkatan kapasitas dan produktivitas tenaga kerja		Presentase peningkatan produktivitas tenaga kerja	100%	250.000	100%	2.050.000	100%	2.050.0000	100%	2.050.000	100%	2.050.000
			Pelatihan kerja berbasis kewirausahaan		Jumlah calon wirausaha tata boga yang terlatih dan bersertifikat	100 orang	200.000	100 orang		100 orang		100 orang		100 orang	
	Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	Presentase tenaga kerja yang berkompeten yang ditempatkan	<b>Program penempatan tenaga kerja</b>		<b>Presentase pencari kerja yang ditempatkan</b>	<b>60,83 %</b>	250.000	<b>61,15 %</b>	500.000	<b>61,22 %</b>	500.000	<b>61,78 %</b>	500.000	62,09 %	500.000
			Peningkatan pelayanan penempatan ketenagakerjaan		Jumlah sertifikat peningkatan mutu manajemen pelayanan	1 sertifikat	150.000	1 sertifikat	150.000	1 sertifikat	150.000	1 sertifikat	150.000	1 sertifikat	150.000
					Jumlah pemeliharaan aplikasi AK.I	1 aplikasi		1 aplikasi	1 aplikasi	1 aplikasi	1 aplikasi	1 aplikasi	1 aplikasi	1 aplikasi	1 aplikasi

					Jumlah penerbitan kartu AK.I	50.000									
		<b>Presentase penurunan perselisihan pengusaha dan pekerja</b>	<b>Program hubungan industrial</b>		<b>Presentase sengketa pengusaha dengan pekerja</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		<b>100</b>		<b>100</b>	
			Penetapan UMK dan UMSK, serta penetapan sektor unggulan 2020		Jumlah rekomendasi UMK dan kajian sektor unggulan 2020	3 dokumen	250.000	100	250.000	100	250.000	100	250.000	100	250.000
					Jumlah rapat penetapan UMK, perumusan UMSK	9 kali	0	9 kali	0	9 kali	0	9 kali	0	9 kali	0
					Jumlah Pengkajian	3 laporan		3 laporan		3 laporan		3 laporan		3 laporan	
					Jumlah permasalahan/sengketa buruh, pelaku usaha melalui musyawarah tripartite	1 rekomendasi	100.000	1 rekomendasi		1 rekomendasi		1 rekomendasi		1 rekomendasi	
			Peringatan hari buruh		Jumlah penyelenggaraan peringatan hari buruh tingkat Kota Bekasi	1 event	150.000	1 event	150.000	1 event	150.000	1 event	150.000	1 event	150.000

Sumber Data Dinas Tenaga Kerja



## **Bab VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

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

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Indikator tujuan/ sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun Ke-				
	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Presentase lapangan kerja baru yang produktif	100	100	100	100	100
Presentase tenaga kerja yang berkompoten yang ditempatkan	60,83	61,15	61,22	61,78	62,09
Presentase penurunan perselisihan pengusaha dan pekerja	100	100	100	100	100

Sumber data: Dinas Tenaga kerja;Sumber RPJMD Kota Bekasi

## **Bab VIII**

### **PENUTUP**

#### **8.1 Pedoman Transisi**

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Kota Bekasi Tahun 2018-2023 adalah selama lima tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Renstra Tahun 2018-2023 dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2019 dengan tetap berpedoman pada RPJPD Kota Bekasi Tahun 2005-2025.

#### **7.2 Kaidah Pelaksanaan**

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2019-2023 yang perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra dengan sebaik-baiknya;
2. Diharapkan seluruh aparatur di sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai;
3. Renstra Dinas Tenaga Kerja akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu lima tahun. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi wajib berpedoman pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi;
4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala;
5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai salah satu bagian dari dokumen perencanaan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Dinas Dinas Tenaga Kerja 2018-2023 akan dijadikan acuan dasar bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja selama periode tersebut mengikuti periode berikutnya RPJMD Kota Bekasi.

Renstra Perangkat Daerah ini memiliki kedudukan yang vital dan urgen dalam pengembangan perencanaan, koordinasi, dan pengendalian pembangunan selama lima tahun ke depan, memberikan arah, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, serta program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

Renstra Dinas Tenaga Kerja merupakan penjabaran dokumen RPJMD, selanjutnya renstra akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) yang merupakan rencana tahunan Dinas Tenaga Kerja. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018–2023 nantinya akan digunakan sebagai bahan acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja & Anggaran (RKA) Dinas Tenaga Kerja pada tahun-tahun berikutnya.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaannya senantiasa dilakukan pengendalian dan evaluasi sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pencapaian kinerja pelayanan sebagaimana tugas pokok dan fungsi yang berkaitan dengan Dinas Tenaga Kerja merupakan bagian pencapaian kinerja dan pertanggung jawaban kepada Wali Kota, serta secara moral dipertanggung jawabkan kepada masyarakat Kota Bekasi.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018 – 2023 diharapkan dapat membuat pelayanan Dinas Tenaga Kerja semakin lebih baik.

Bekasi,

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BEKASI



H. SUDIRMAN, S.H

NIP. 196220115 1996031 1 001

