DOKUMEN RENCANA STRATEGIS 2025 - 2029

DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI DAN ENERGI PROVINSI DKI JAKARTA

Jl. Prajurit KKO No.52 Gambir, Jakarta Pusat

DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

NOMOR e-1349 TAHUN 2025

TENTANG

TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengarahkan pelaksanaan program-program pembangunan guna terwujudnya tujuan pembangunan daerah yang merupakan bagian integral dari pembangunan daerah Provinsi DKI Jakarta, perlu adanya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta tahun 2025-2029;

b. bahwa sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, maka perlu dibentuk Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029;

c. bahwa sehubungan hal tersebut pada huruf a dan b, maka dipandang perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta tentang Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;

4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;

6. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;

7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;

9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Provinsi Daerah Khusus Jakarta;

10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Data dan Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja

11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

12. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;

13. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

14. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 – 2029;

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD;

16. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 14 Tahun 2011 tentang Sistem Perencanaan dan Penganggaran Terpadu;

17. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Tahun 2024-2044;

18. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;

19. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;

20. Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta;

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

22. Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI TENTANG TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA TAHUN 2025-2029.

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029, dengan Susunan Keanggotaan dan Kedudukan dalam Tim sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Dinas ini.

KEDUA : Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029 ini dalam melakukan tugas penyusunan sebagai bahan untuk penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta selama 5 (lima) Tahun.

KETIGA : **Pengarah,** dalam Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029 ini, mempunyai tugas:

a. Memberikan pengarahan dan masukan kepada Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029 agar penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029 mengacu kepada visi dan misi RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 dan Renstra lainnya;
b. Mempersiapkan dan melakukan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait;
c. Mengkoordinir tugas Koordinator dan Anggota Tim Penyusun Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029;
d. Memonitor dan Mengevaluasi pelaksanaan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan, Program dan kegiatan yang tertuang didalam Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029.

KEEMPAT : **Koordinator Sekretariat,** dalam Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029 ini mempunyai tugas:

a. Mengkoordinir Pembentukan tim penyusun Renstra SKPD dimulai dari penyiapan rancangan Surat Keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029;
b. Mempersiapkan keperluan administrasi, bahan/materi rapat, koordinasi dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029;
c. Menyusun agenda kerja yang dijadikan sebagai panduan kerja mulai dari persiapan surat edaran Kepala Daerah hingga verifikasi rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi.

KELIMA : **Koordinator Para Kepala Bidang,** sebagaimana dimaksud dalam Lampiran Keputusan ini, mempunyai tugas:

a. Melakukan koordinasi dengan Koordinator Plt. Sekretaris dalam rangka penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi; Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029;
b. Mengumpulkan data/menghimpun dan menyusun serta mensinkronkan antara RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029 dan Renstra lainnya;
c. Menilai dan menganalisa program dan kegiatan prioritas sesuai dengan RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029 dan Renstra lainnya;

d. Mengkoordinir penyamaan persepsi dan memberikan pemahaman terhadap berbagai peraturan perundang-undangan berkaitan dengan perencanaan pembangunan nasional dan daerah, keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya, teknis penyusunan dokumen Renstra SKPD, dan menganalisis serta menginterpretasikan data, mengolah data dan informasi perencanaan pembangunan daerah yang diperlukan dalam menyusun Renstra SKPD;
e. Mengkoordinir penyusunan, perumusan rancangan Renstra SKPD, yakni yang sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD mencakup:
   1. Regulasi yang menjadi asas legal bagi SKPD dalam pelaksanaan tugas dan fungsi SKPD serta struktur organisasi, tata laksana, dan kepegawaian SKPD;
   2. Renja SKPD tahun berjalan untuk menginformasikan kondisi terkini isu-isu pelayanan SKPD dan perkiraan tingkat capaian target Renstra SKPD sampai dengan akhir tahun berjalan;
   3. Hasil evaluasi pelaksanaan Renstra SKPD periode sebelumnya sampai dengan pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu;
   4. Data perkembangan pengelolaan keuangan dan aset SKPD paling kurang 5 (lima) tahun terakhir;
   5. Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk urusan wajib dan/atau indikator kinerja pelayanan SKPD dan/atau indikator lainnya;
   6. Renstra K/L;
   7. Renstra SKPD provinsi/kabupaten/kota;
   8. RTRW;
   9. Peraturan perundang-undangan terkait pelayanan SKPD dan Informasi lain yang terkait pelayanan SKPD.
f. Koordinator para Kepala Bidang melaporkan perkembangan pelaksanaan tugasnya kepada Pengarah dan Koordinator Plt. Sekretaris, sesuai dengan bidang tugas didalam Tim Penyusun Renstra.

KEENAM : **Anggota,** sebagaimana dimaksud dalam Lampiran Keputusan ini, mempunyai tugas:
a. Menyiapkan rancangan Surat Keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025-2029;
b. Menyiapkan dokumen Renstra SKPD;
c. Menguasai substansi fungsi dan tugas SKPD;
d. Bertanggungjawab terhadap pengolahan data;
e. Melakukan koordinasi dengan Koordinator dalam rangka penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi;
f. Anggota melaporkan perkembangan pelaksanaan tugasnya kepada Koordinator, sesuai dengan bidang tugas didalam Tim Penyusun Renstra.

KETUJUH : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan Kepala Dinas ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan

dan Belanja Daerah Provinsi DKI Jakarta Tahun Anggaran 2025 pada DPA Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2025.

KEDELAPAN : Keputusan Kepala Dinas ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan berlaku surut pada tanggal 01 Januari 2025, dengan ketentuan apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan didalamnya akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
Pada Tanggal 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI,
DAN ENERGI PROVINSI DKI JAKARTA

SYARIPUDIN
NIP. 197301011992031004

Tembusan:
1. Kepala BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta;
2. Gubernur Provinsi DKI Jakarta;
3. Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta;
4. Asisten Perekonomian dan Keuangan Sekda Provinsi DKI Jakarta;
5. Kepala Bappeda Provinsi DKI Jakarta;
6. Inspektur Provinsi DKI Jakarta;
7. Kepala Biro Perekonomian dan Keuangan Setda Provinsi DKI Jakarta.

LAMPIRAN : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta
Nomor : e-1349 Tahun 2025
Tanggal : 21 Juli 2025

SUSUNAN PENGARAH, KOORDINATOR DAN ANGGOTA TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI PROVINSI DKI JAKARTA TAHUN 2025-2029

NO	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
I.	**Pengarah**	
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi	Pengarah
II.	**Sekretariat**	
1.	Plt. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi	Koordinator
2.	Kepala Subbagian Keuangan	Anggota
3.	Kepala Subbagian Umum	Anggota
4.	Ketua Subkelompok Program dan Pelaporan	Anggota
5.	Ketua Subkelompok Kepegawaian	Anggota
III.	**Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja**	
1.	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja	Koordinator
2.	Ketua Subkelompok Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	Anggota
3.	Ketua Subkelompok Kesejahteraan Pekerja	Anggota
4.	Ketua Subkelompok Perselisihan Hubungan Industrial	Anggota
IV.	**Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan**	
1.	Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	Koordinator
2.	Ketua Subkelompok Norma Keselamatandan Kesehatan Kerja	Anggota
3.	Ketua Subkelompok Pengawasan Norma Kerja	Anggota
4.	Ketua Subkelompok Penegakan Hukum	Anggota
V.	**Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi**	
1.	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Koordinator
2.	Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja dan Perencanaan Ketenagakerjaan	Anggota
3.	Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi	Anggota
4.	Ketua Subkelompok Penempatan Tenaga Kerja	Anggota
VI.	**Bidang Pelatihan dan Produktivitas**	
1.	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas	Koordinator
2.	Ketua Subkelompok Kelembagaan Pelatihan	Anggota
3.	Ketua Subkelompok Standardisasi	Anggota

NO	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
4.	Ketua Subkelompok Produktivitas dan Pemagangan	Anggota
VII.	**Bidang Energi**	
1.	Kepala Bidang Energi	Koordinator
2.	Kepala Seksi Energi Baru Terbarukan	Anggota
3.	Kepala Seksi Pemanfaatan dan Konservasi Energi	Anggota
4.	Ketua Subkelompok Ketenagalistrikan	Anggota

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI
DAN ENERGI PROVINSI DKI JAKARTA

SYARIPUDIN
NIP. 197301011992031004

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 dapat disusun dengan baik.

Rencana Strategis ini merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan, serta sasaran yang akan dicapai, disertai strategi dan kebijakan yang dituangkan dalam program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama periode empat tahun. Penyusunan dokumen ini berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029.

Renstra DTKTE Provinsi DKI Jakarta memuat substansi penting, antara lain: Pendahuluan; Gambaran Pelayanan DTKTE Provinsi DKI Jakarta; Permasalahan dan Isu-isu Strategis; Strategi dan Arah Kebijakan; Rencana Program, Kegiatan, serta Pendanaan; Tugas dan Fungsi; Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran; Indikator Kinerja; hingga Penutup. Seluruh isi Renstra ini mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi DKI Jakarta, sehingga diharapkan dapat menjadi pedoman sekaligus sistem kendali dalam perencanaan serta implementasi program/kegiatan selama empat tahun, yang selanjutnya diturunkan dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan mendukung penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023–2026. Semoga dokumen ini dapat menjadi landasan yang kokoh dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi di Provinsi DKI Jakarta.

Jakarta, 14 Oktober 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi,
dan Energi Provinsi DKI Jakarta

SYARIPUDIN
NIP 197301011992031004

RINGKASAN EKSEKUTIF

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 merupakan penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi DKI Jakarta 2025–2029. Dokumen ini disusun untuk memastikan keterpaduan antara kebijakan, program, dan kegiatan DTKTE dengan arah pembangunan daerah serta prioritas Kepala Daerah. Renstra DTKTE memuat tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan yang mencakup tiga bidang utama, yaitu ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi.

Sebagai dokumen perencanaan jangka menengah, Renstra ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman teknis pelaksanaan program dan kegiatan, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian, evaluasi, dan akuntabilitas kinerja DTKTE. Penyusunan Renstra ini mempertimbangkan kondisi terkini, tantangan global, nasional, dan regional, serta kapasitas fiskal daerah, sehingga arah pembangunan yang dirumuskan tetap realistis, adaptif, dan berkelanjutan.

Pelaksanaan Renstra DTKTE 2025–2029 diharapkan dapat menjadi pijakan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing, transmigrasi yang berkelanjutan, serta penyediaan energi yang aman, bersih, dan andal. Dengan prinsip sinergi, kolaborasi, dan keberlanjutan, DTKTE berkomitmen untuk mendukung pencapaian visi pembangunan Provinsi DKI Jakarta secara menyeluruh.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

RINGKASAN EKSEKUTIF ii

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL v

DAFTAR GAMBAR vi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Dasar hukum penyusunan 4

1.3. Maksud dan Tujuan 5

1.4. Sistematika Penulisan 6

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH 8

2.1 Subbab Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah 8

2.1.1 Tugas, fungsi, dan struktur Perangkat Daerah 8

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah 17

2.1.3 Kinerja pelayanan Perangkat Daerah 21

2.1.4 Kelompok sasaran layanan 30

2.2 Subbab Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah 30

2.2.1 Identifikasi Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah 30

2.2.2 Rumusan Isu Strategis Daerah 33

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN 50

3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah 50

3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah 52

3.3 Penyusunan Pohon Kinerja Renstra PD Tahun 2025–2029 55

3.4 Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah 59

3.5 Penahapan Pembangunan Perangkat Daerah 62

3.6 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah 63

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 65

4.1 Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan Perangkat Daerah 65

4.2 Program Kegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas 117

4.3 Pencapaian Tujuan Dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029 Melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah 118

BAB V PENUTUP 121

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Aset/ Modal Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta. 20
Tabel 2. Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020-2024 22
Tabel 3. Anggaran dan Realisasi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020-2024 24
Tabel 4. Data Statistik Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024 27
Tabel 5. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah di Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta 33
Tabel 6. Perkembangan dan Proyeksi Pekerja Menurut Sektor di DKI Jakarta 2018-2029 45
Tabel 7. Teknis Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah..... 47
Tabel 8. Teknis Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD 54
Tabel 9. Teknis Menyusun Pohon Kinerja Renstra PD 2025-2029..... 56
Tabel 10. Penahapan Pembangunan Perangkat Daerah 63
Tabel 11. Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah 64
Tabel 12. Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra PD..... 66
Tabel 13. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan 79
Tabel 14. Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas 117
Tabel 15. Indikator Kinerja Utama & Indikator Kinerja Kunci PD 120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan antar Dokumen Perencanaan dari Tingkat Nasional Hingga Daerah 2
Gambar 2. Mekanisme dan Keterkaitan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah dengan Penyusunan RPJMD 3
Gambar 3. Susunan Organisasi dan Tata Kerja DTKTE Provinsi DKI Jakarta dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah 16
Gambar 4. Perkembangan jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020-2025 17
Gambar 5. Distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 Berdasarkan Umur 18
Gambar 6. Distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 Berdasarkan Golongan 18
Gambar 7. Distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 Berdasarkan Tingkat Pendidikan 19
Gambar 8. Distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 Berdasarkan Jabatan 19
Gambar 9. Tampilan Website Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta 21
Gambar 10. Nilai Produktivitas Tenaga Kerja DKI Jakarta 2020-2024 25
Gambar 11. Perbandingan Tenaga Kerja di Sektor Formal & Non Formal 26
Gambar 12. Komposisi Tenaga Kerja di Sektor Non Formal 26
Gambar 13. Jumlah Perusahaan yang menjalankan norma ketengakerjaan dan K3 27
Gambar 14. Jumlah Kapasitas Pembangkit Terpasang di DKI Jakarta Per Agustus 2025 29
Gambar 15. Perkembangan dan Proyeksi Angkatan Kerja Muda di DKI Jakarta 2018-2029 41
Gambar 16. Perkembangan dan Proyeksi Pekerja Muda di DKI Jakarta 2018-2029 42
Gambar 17. Perkembangan dan Proyeksi Pekerja Formal di DKI Jakarta 2018-2029 43
Gambar 18. Perkembangan dan Proyeksi Pengangguran di DKI Jakarta 2018-2029 44

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

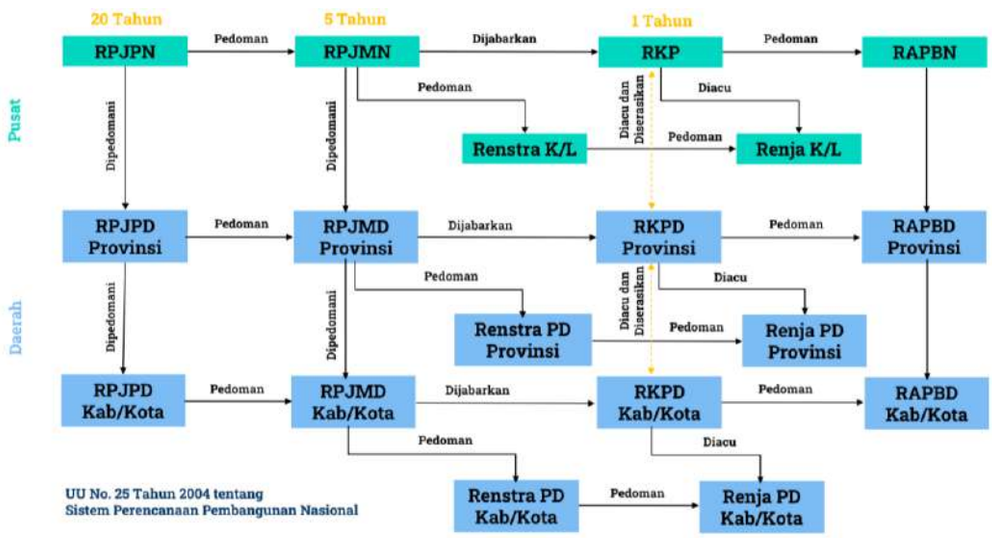
Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku sekaligus tujuan dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya difokuskan pada peningkatan kualitas dan peran tenaga kerja dalam pembangunan. Lebih dari itu, undang-undang ini juga menekankan pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja, jaminan atas hak-hak dasar pekerja, serta kesetaraan perlakuan tanpa diskriminasi. Tenaga kerja tidak lagi sekadar dipandang sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek pembangunan yang memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan daya saing daerah, dan memperkuat stabilitas sosial.

Sebagai wilayah metropolitan, Provinsi DKI Jakarta menghadapi tantangan tersendiri dalam pasar tenaga kerja, termasuk ketimpangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, urbanisasi yang kian pesat, pengangguran terbuka, hingga pertumbuhan di sektor informal. Selain itu, dinamika global, seperti digitalisasi, otomatisasi, dan dampak perubahan iklim, semakin memengaruhi struktur pasar kerja di Provinsi DKI Jakarta. Dengan pekerja *movers* terbanyak, yaitu sekitar 17,8 persen, menjadikan DKI Jakarta mengalami urbanisasi yang pesat dan memberikan peluang yang lebih kecil untuk penduduk DKI Jakarta dalam menyerap lapangan kerja yang tersedia.

Di sisi lain, tantangan besar juga dihadapi oleh sektor energi, konsumsi energi sektor rumah tangga dan transportasi yang terus meningkat tidak hanya membebani sistem pasokan energi, tetapi juga memperburuk emisi gas rumah kaca. Selain itu, masih belum meratanya infrastruktur energi serta tingginya ketergantungan terhadap energi fosil menyebabkan rendahnya penetrasi energi baru dan terbarukan (EBT) di DKI Jakarta. Berbagai tantangan tersebut menjadi krusial untuk diatasi guna dapat mencapai target sebagai bagian dari 20 besar kota global pada tahun 2045.

Dalam menjamin keberhasilan pembangunan daerah, diperlukan perencanaan yang terencana, terarah, dan berkesinambungan. Perencanaan pembangunan daerah disusun selaras dengan perencanaan pembangunan nasional, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Penyelenggaraan pembangunan nasional dilakukan berdasarkan prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan nasional. Dalam Pasal 1 Ayat (3), dinyatakan bahwa Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang (20 tahun), jangka menengah (5 tahun), dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah.

Gambar 1. menunjukkan hubungan antar dokumen perencanaan pembangunan dari tingkat nasional hingga daerah. Hubungan ini mencerminkan adanya keterkaitan vertikal yang saling mengacu antara pusat dan daerah, serta keterkaitan horizontal antar dokumen dalam satu tingkat pemerintahan. Dalam konteks daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perencanaan pembangunan dituangkan ke dalam beberapa dokumen perencanaan.



Gambar 1. Hubungan antar Dokumen Perencanaan dari Tingkat Nasional Hingga Daerah

Perencanaan jangka panjang disusun dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) untuk periode 20 tahun, sementara perencanaan jangka menengah dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang berlaku selama 5 tahun, mengikuti masa jabatan kepala daerah. Selanjutnya, untuk mendukung pelaksanaan RPJMD, setiap perangkat daerah menyusun Rencana Strategis (Renstra SKPD) sebagai rencana lima tahunan. Perencanaan tahunan daerah dijabarkan melalui Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), dan secara teknis diikuti oleh penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD) yang memuat program dan kegiatan tahunan masing-masing unit kerja.

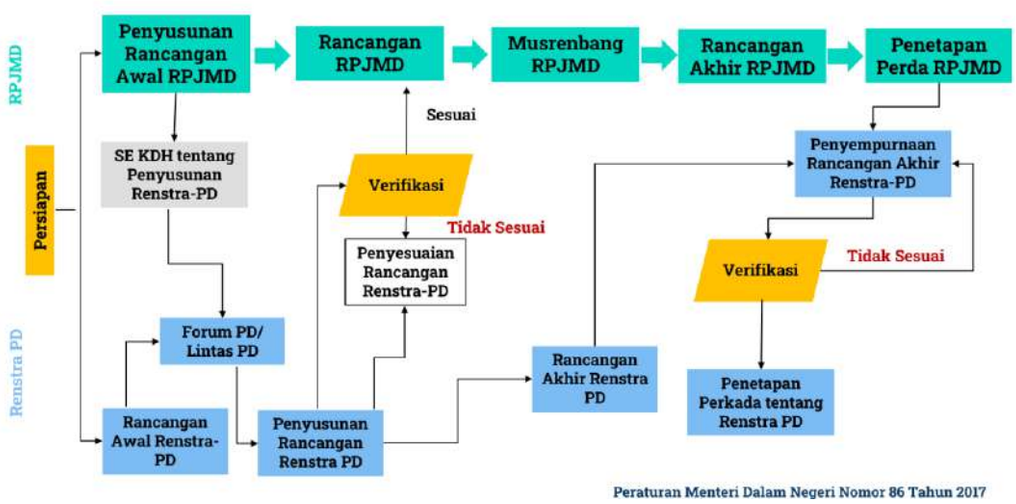
Ketentuan mengenai penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah diperkuat melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD. Sejalan dengan amanat tersebut, penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 menjadi langkah penting dalam mendukung perencanaan pembangunan daerah.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan lima tahunan yang disusun oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah, serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra bersifat indikatif dan disusun melalui analisis terhadap permasalahan yang dihadapi, identifikasi potensi dan solusi, serta perumusan program dan

kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Dokumen ini dirancang berdasarkan analisis menyeluruh terhadap situasi internal (kekuatan dan kelemahan) maupun eksternal (peluang dan tantangan), sehingga menghasilkan strategi yang terarah dan kegiatan yang berdampak langsung bagi masyarakat.

Renstra ini berfungsi sebagai dokumen strategis lima tahunan yang memberikan arah, pedoman, dan ukuran kinerja bagi DTKTE dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, Renstra ini akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah setiap tahunnya selama kurun waktu lima tahun. Mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 mekanisme penyusunan Renstra harus dilakukan melalui beberapa tahapan proses sebagai berikut:

1. Persiapan penyusunan Renstra DTKTE Provinsi DKI Jakarta;
2. Penyusunan rancangan awal Renstra DTKTE Provinsi DKI Jakarta;
3. Penyusunan rancangan Renstra DTKTE Provinsi DKI Jakarta;
4. Perumusan rancangan akhir Renstra DTKTE Provinsi DKI Jakarta;
5. Penyempurnaan Rancangan Akhir Renstra; dan
6. Penetapan Renstra Bappeda Provinsi DKI Jakarta.



Gambar 2. Mekanisme dan Keterkaitan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah dengan Penyusunan RPJMD

Prosesnya dimulai dengan penerbitan Surat Edaran Kepala Daerah tentang penyusunan Renstra, diikuti pelaksanaan forum perangkat daerah untuk menjaring isu strategis. Berdasarkan hasil forum, perangkat daerah menyusun Rancangan Awal Renstra, yang kemudian dilengkapi menjadi Rancangan Renstra. Rancangan Renstra diverifikasi agar selaras dengan Rancangan RPJMD. Jika tidak sesuai, dilakukan penyesuaian. Setelah RPJMD difinalisasi melalui Musrenbang, perangkat daerah menyusun Rancangan Akhir Renstra. Dokumen ini kembali diverifikasi, dan jika telah sesuai, ditetapkan melalui Peraturan Kepala Daerah (Perkada). Renstra yang telah ditetapkan menjadi pedoman strategis lima tahunan bagi perangkat daerah dalam menyusun program, kegiatan, dan mengukur kinerja pembangunan secara terarah dan konsisten.

1.2. Dasar hukum penyusunan

Dasar hukum yang digunakan sebagai landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Provinsi Daerah Khusus Jakarta;
6. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
7. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
8. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Data dan Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja
9. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
10. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
12. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodesifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sebagaimana telah dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;

19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Kepmen 050-5889 tentang Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan dan Penganggaran;
20. Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2011 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan dan Penganggaran Terpadu;
21. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
22. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Tahun 2024-2044;
23. Peraturan Gubernur Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
24. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
25. Keputusan Gubernur Nomor 204 Tahun 2024 tentang Tim Penyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029; dan
26. Keputusan Gubernur Nomor 294 Tahun 2025 tentang Peta Jalan Jakarta Menuju 20 (Dua Puluh) Besar Kota Global Dunia.
27. Instruksi Sekretaris Daerah Nomor e-0023 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/ Lintas Perangkat Daerah Dalam Rangka Pembahasan Rancangan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.
28. Surat Edaran Kepala Bappeda Nomor e-0014/SE/2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan yang menerjemahkan dan menyelaraskan tugas, fungsi, dan kewenangan DTKTE terhadap arah kebijakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029. Dokumen ini menjadi landasan operasional dalam merumuskan program dan kegiatan prioritas lima tahunan serta menjadi instrumen evaluasi untuk mengukur kinerja perangkat daerah dalam mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan daerah.

Adapun tujuan penyusunan Renstra DTKTE Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan arah kebijakan, tujuan, dan sasaran strategis DTKTE selama lima tahun ke depan secara terukur, sistematis, dan selaras yang sesuai dengan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029;
2. Menjadi instrumen perencanaan berbasis kinerja yang memuat indikator kinerja utama sebagai dasar untuk mengukur dan mengevaluasi capaian DTKTE dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;

3. Meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi DTKTE dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan;
4. Menyediakan acuan strategis dan operasional bagi aparatur perangkat daerah DTKTE dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) tahunan, serta memastikan konsistensi antara perencanaan jangka menengah dan tahunan;
5. Mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan organisasi guna mendukung dan memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun kedepan.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah. Penyusunan renstra ini juga mempertimbangkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Sistematika penulisan dokumen ini disusun ke dalam lima (5) bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang penyusunan dokumen, dasar hukum yang menjadi acuan penyusunan dokumen, uraian maksud dan tujuan dari penyusunan rencana strategis serta menyajikan sistematika penulisan dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Menjelaskan cakupan tugas, fungsi, struktur organisasi, sumber daya yang dimiliki, serta kinerja pelayanan yang telah dicapai dan kelompok sasaran layanan yang menjadi fokus pelayanan dinas. Selanjutnya, bab ini mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelayanan serta merumuskan isu-isu strategis yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Menjelaskan rumusan tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai dalam periode 2025-2029. Bab ini juga menguraikan strategi perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta arah kebijakan yang akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan selama periode 2025-2029.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Menjelaskan secara rinci program-program yang akan dilaksanakan lengkap dengan uraian kegiatan dan subkegiatan beserta indikator kinerja, target capaian, dan pagu indikatif anggarannya. Subkegiatan tersebut juga dijelaskan dalam kaitannya dengan dukungan terhadap program prioritas

pembangunan daerah. Selain itu, bab ini menyajikan target keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) serta target kinerja urusan pemerintahan melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

BAB V PENUTUP

Memberikan kesimpulan substansi dokumen, serta menjelaskan prinsip pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi rencana strategis, guna memastikan ketercapaian tujuan dan efektivitas pelaksanaan pembangunan sesuai urusan yang diampu.

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

Dalam bab ini akan dibahas dua subbab, yaitu Subbab Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah dan Subbab Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah, sebagai berikut:

2.1 Subbab Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Capaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta periode tahun 2020-2024 merupakan hasil dari berbagai upaya selama lima tahun. Gambaran pelayanan DTKTE Provinsi DKI Jakarta selama periode 2020-2024 diperlukan sebagai panduan dalam menyusun kebijakan strategis DTKTE Tahun 2025-2029 terutama untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan organisasi agar rumusan program dan kegiatan yang dibuat dapat mencapai tujuan DTKTE secara efektif dan efisien.

Gambaran pelayanan DTKTE Provinsi DKI Jakarta selama periode 2020-2024 dijelaskan melalui analisis indikator capaian kinerja pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi, sumber daya yang dimiliki, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan periode sebelumnya, capaian program prioritas Renstra periode sebelumnya, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dan dinilai perlu diatasi pada empat tahun yang akan datang.

2.1.1 Tugas, fungsi, dan struktur Perangkat Daerah

Uraian tugas, fungsi, dan struktur Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta tertuang dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah serta berada di bawah koordinasi Asisten Perekonomian dan Keuangan Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, transmigrasi, energi dan sumber daya mineral pada suburusan bidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan, dan sumber daya mineral. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1) penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi;
2) pelaksanaan Rencana Strategis dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi;
3) perumusan dan pelaksanaan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi ;
4) perumusan, pengoordinasian dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi sumber daya mineral;
5) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, transmigrasi, dan energi sumber daya mineral;

6) pembinaan, pengawasan dan pengendalian urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, transmigrasi, dan energi sumber daya mineral;
7) pelaksanaan kerja sama dan koordinasi dengan PD/UKPD dan/atau instansi pemerintah/swasta/organisasi dalam pelaksanaan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, transmigrasi, dan energi sumber daya mineral;
8) pengelolaan data dan informasi serta transformasi digital;
9) pelaksanaan pembinaan, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan pengembangan informasi pasar kerja;
10) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada bidang tenaga kerja, bidang pengembangan produktivitas daerah dan bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
11) pelaksanaan sertifikasi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
12) pembangunan, pengembangan, penyediaan, penyajian dan evaluasi informasi ketenagakerjaan, transmigrasi dan energi dan sumber daya mineral;
13) penyelenggaraan upaya penciptaan hubungan industrial yang harmonis;
14) pembangunan, pengembangan, penyediaan, dan evaluasi bidang energi dan sumber daya mineral pada subbidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan;
15) pembangunan, pengembangan, pembinaan, pengendalian higiene, kesehatan dan keselamatan kerja;
16) pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
17) pengawasan dan pengendalian izin bidang ketenagakerjaan;
18) pelaksanaan pembinaan dan pengawasan energi dan ketenagalistrikan
19) pelaksanaan dan pengendalian perizinan berusaha energi dan ketenagalistrikan;
20) penetapan upah minimum provinsi;
21) penyiapan, pembekalan, penempatan dan pemantauan transmigran;
22) pemberian rekomendasi terkait penyediaan, pemanfaatan dan pengusahaan energi dan ketenagalistrikan;
23) pemberian dukungan teknis di bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi sumber daya mineral kepada masyarakat dan PD;
24) pelaksanaan pengawasan dan pengendalian perizinan dan nonperizinan di bidang tenaga kerja, transmigrasi, dan energi sumber daya mineral;
25) pengawasan dan penindakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja, transmigrasi, dan energi sumber daya mineral;
26) pelaksanaan kesekretariatan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi;
27) pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi; dan
28) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Gubernur dan/atau Sekretaris Daerah.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai unit dengan tugas dan fungsi masing-masing sebagai berikut:

1) Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi memiliki tugas untuk memimpin, mengoordinasikan, melaporkan dan mempertanggungjawabkan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi sumber daya mineral. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

2) Sekretariat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi

Sekretariat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi dipimpin oleh Sekretaris Dinas yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan kesekretariatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi yang dipertanggung jawabkan kepada Kepala Dinas. Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat Dinas menyelenggarakan berbagai fungsi, antara lain mengoordinasikan perumusan proses bisnis, standar, dan prosedur; mengelola program, anggaran, kepegawaian, keuangan, serta aset daerah; serta menangani urusan umum seperti ketatalaksanaan, ketatausahaan, kearsipan, dan kehumasan. Selain itu, Sekretariat juga mengoordinasikan tindak lanjut hasil pemeriksaan, pengelolaan data dan informasi, transformasi digital, serta pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi. Susunan organisasi Sekretariat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi, terdiri atas:

a) Subbagian Umum

Subbagian Umum dipimpin oleh Kepala Subbagian Umum yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas. Subbagian ini memiliki tugas untuk melaksanakan pengelolaan barang milik daerah, kerumahtanggaan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, dan kearsipan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi. Selain itu, Subbagian Umum juga bertugas mengelola kehumasan, mengoordinasikan serta melaksanakan pengelolaan data dan informasi termasuk transformasi digital, serta mengoordinasikan proses perjanjian kerja sama dengan instansi lain.

b) Subbagian Keuangan

Subbagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian Keuangan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas. Subbagian ini memiliki tugas untuk melaksanakan penatausahaan keuangan dan mengkoordinasi penyusunan laporan keuangan secara menyeluruh di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi. Selain itu, Subbagian Keuangan juga bertanggung jawab mengoordinasikan penyelesaian tindak lanjut atas hasil pemeriksaan dan/atau pengawasan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan dan Aparat Pengawas Internal Pemerintah. Dalam pelaksanaan tugasnya, Subbagian ini turut mengoordinasikan penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah serta mendukung Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi dalam pengelolaan keuangan secara efektif dan akuntabel.

3) Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Bidang Pelatihan dan Produktivitas dipimpin oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pelatihan kerja dan produktivitas yang dipertanggung jawabkan kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang ini menyelenggarakan beberapa fungsi, antara lain: pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaan standardisasi kelembagaan dan pelatihan, serta pelaksanaan program pemagangan dan pengembangan produktivitas daerah. Selain itu, Bidang Pelatihan dan Produktivitas juga bertanggung jawab atas pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan, serta pengelolaan data dan informasi yang terkait dengan kegiatan pelatihan dan produktivitas.

4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai tugas menyelenggarakan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi yang dipertanggung jawabkan kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang ini menyelenggarakan fungsi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta penyediaan informasi pasar kerja dan sistem informasi ketenagakerjaan. Tugas lainnya mencakup pelaksanaan pemindahan transmigrasi, pembinaan dan pengendalian tenaga kerja asing, serta koordinasi dengan instansi terkait. Bidang ini juga menangani penempatan tenaga kerja lansia, pemuda, dan penyandang disabilitas, pemberian rekomendasi paspor dan identitas calon pekerja migran, serta pengelolaan data dan informasi di bidangnya. Susunan organisasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri atas:

a) Seksi Informasi Pasar Kerja

Seksi Informasi Pasar Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Seksi ini memiliki tugas untuk mengelola dan mengembangkan informasi pasar kerja di wilayah Provinsi DKI Jakarta termasuk untuk penempatan tenaga kerja baik dalam maupun di luar negeri. Seksi ini juga menyelenggarakan penyuluhan dan analisis jabatan pada lembaga pendidikan dan pelatihan, menyusun peta ketersediaan dan penyerapan tenaga kerja, serta membina, memantau, dan mengevaluasi pelayanan antar kerja pada bursa kerja khusus. Selain itu, Seksi Informasi Pasar Kerja melaksanakan verifikasi, pemantauan, dan evaluasi terkait perizinan dan nonperizinan dalam ruang lingkup informasi pasar kerja, serta menyiapkan bahan rekomendasi untuk penetapan dan pemberian sanksi atas pelanggaran dalam penyelenggaraan perizinan dan nonperizinan tersebut.

b) Seksi Transmigrasi dan Perluasan Kerja

Seksi Transmigrasi dan Perluasan Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi Transmigrasi dan Perluasan Kerja yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Seksi ini memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan penyebarluasan informasi terkait ketransmigrasian dan perluasan kerja termasuk melaksanakan seleksi,

pembekalan, dan pembinaan calon transmigran, serta penyiapan bahan sasaran dan kerja sama dalam penyelenggaraan program transmigrasi. Tugas lainnya mencakup penyiapan pelaksanaan pemindahan dan penempatan transmigrasi, pemantauan dan evaluasi terhadap proses pengangkutan dan pendampingan calon transmigran, serta perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan perluasan kerja, pembinaan tenaga kerja mandiri, dan pengembangan kewirausahaan terpadu. Seksi ini juga menyusun dan mengelola data serta informasi yang berkaitan dengan kegiatan transmigrasi dan perluasan kerja.

5) Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja

Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja dipimpin oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja yang dipertanggung jawabkan kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang ini menyelenggarakan beberapa fungsi antara lain penciptaan hubungan industrial yang harmonis, perumusan kebijakan dan pedoman teknis, serta pembinaan lembaga kerja sama bipartit, tripartit, kelembagaan pekerja dan pengusaha. Fungsi lainnya mencakup pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja, pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu, serta penanganan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan. Selain itu, bidang ini juga melaksanakan kebijakan upah minimum provinsi dan pengelolaan data serta informasi di bidangnya.

6) Bidang Energi

Bidang Energi dipimpin oleh Kepala Bidang Energi yang mempunyai tugas menyelenggarakan bidang energi dan sumber daya mineral pada suburusan bidang mineral dan batu bara, energi baru terbarukan, dan ketenagalistrikan yang dipertanggung jawabkan kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang ini menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pengembangan infrastruktur, penyediaan dan konservasi energi, serta pembinaan dan pengawasan pengelolaan energi dan ketenagalistrikan. Selain itu, Bidang Energi menyusun rekomendasi teknis, persetujuan harga tenaga listrik, serta pemberian kemudahan atau insentif untuk energi baru terbarukan dan konservasi energi. Bidang ini juga mendukung percepatan pemanfaatan tenaga listrik untuk kendaraan dan rumah tangga, serta mengelola data dan informasi terkait energi. Susunan organisasi Bidang, terdiri atas:

a) Seksi Energi Baru Terbarukan

Seksi Energi Baru Terbarukan dipimpin oleh Kepala Seksi Energi Baru Terbarukan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Energi. Seksi ini bertugas mengembangkan, membangun infrastruktur, dan menyediakan energi baru terbarukan. Selain itu, seksi ini menyusun rekomendasi kemudahan dan/atau insentif bagi badan usaha, bentuk usaha tetap, maupun perseorangan dalam penyediaan dan pemanfaatan energi terbarukan sesuai kewenangannya. Seksi ini juga menyiapkan bahan rekomendasi teknis, melaksanakan pembinaan dan pengawasan pemanfaatan energi baru terbarukan, serta mengelola data dan informasi terkait.

b) Seksi Pemanfaatan dan Konservasi Energi

Seksi Pemanfaatan dan Konservasi Energi dipimpin oleh Kepala Seksi Pemanfaatan dan Konservasi Energi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Energi. Seksi ini bertugas melaksanakan pemantauan dan pengelolaan pemanfaatan energi, khususnya di bidang minyak dan gas bumi, serta pengembangan dan konservasi energi, mineral, dan batu bara. Selain itu, Seksi ini menyusun rekomendasi kemudahan dan/atau insentif untuk konservasi energi yang dilakukan oleh badan usaha, bentuk usaha tetap, maupun perseorangan sesuai kewenangannya. Seksi ini juga bertanggung jawab atas pembinaan, pengawasan, serta pengelolaan data dan informasi terkait pemanfaatan dan konservasi energi.

7) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dipimpin oleh Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan serta penegakan hukum ketenagakeriaan di perusahaan swasta, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah pada wilayah Provinsi DKI Jakarta yang dipertanggung jawabkan kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang ini menyelenggarakan beberapa fungsi antara lain penyusunan kebijakan, pedoman, dan standar teknis pengawasan ketenagakerjaan; peningkatan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan; pengawasan norma kerja, jaminan sosial tenaga kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, Bidang ini juga melaksanakan penegakan hukum ketenagakerjaan, mengoordinasikan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan pengawasan, serta mengelola data dan informasi terkait pengawasan ketenagakerjaan.

8) Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota/Kabupaten Administrasi

Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota/Kabupaten Administrasi dipimpin oleh Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan energi pada wilayah Kota/Kabupaten Administrasi yang dipertanggung jawabkan kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas, Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi menyelenggarakan beberapa fungsi yang dikoordinasikan oleh Walikota/Bupati antara lain pembinaan dan penempatan kerja, penciptaan hubungan industrial yang harmonis, serta peningkatan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan di wilayah Kota/Kabupaten Administrasi. Selain itu, fungsi lainnya mencakup pengelolaan bidang energi dan sumber daya mineral, khususnya ketenagalistrikan, energi baru terbarukan, mineral, dan batu bara; penyediaan layanan kelistrikan bagi kegiatan pemerintahan kota/kabupaten; serta pelaksanaan pelatihan kerja untuk peningkatan keterampilan tenaga kerja. Suku Dinas juga menyelenggarakan fungsi kesekretariatan dan pengelolaan data serta informasi di lingkup kerjanya. Susunan organisasi Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi terdiri atas:

a) Subbagian Tata Usaha;
b) Seksi Pelatihan, Penempatan, Produktivitas, dan Transmigrasi;
c) Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja;
d) Seksi Energi; dan
e) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.

Semantara itu, Susunan organisasai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kabupaten Administrasi terdiri atas:

a) Subbagian Tata Usaha;
b) Seksi Ketenagakerjaan; dan
c) Seksi Energi;

9) Unit Pelaksana Teknis

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta memiliki 5 (lima) Unit Pelaksana Teknis, terdiri atas: Pusat Pelatihan Kerja Daerah, Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las, Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri, Pusat Higiene Perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah.

a) Pusat Pelatihan Tenaga Kerja Daerah

Pusat Pelatihan Kerja Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan keahlian dan keterampilan kerja yang dipimpin oleh Kepala Pusat Pelatihan Kerja Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Pusat Pelatihan Kerja Daerah terdapat di setiap Kota Administrasi di Provinsi DKI Jakarta meliputi Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Jakarta Barat, Jakarta Selatan, dan Jakarta Timur. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pelatihan Kerja Daerah menyelenggarakan beberapa fungsi antara lain pengembangan keterampilan dan keahlian untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, pelaksanaan uji dan sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan, pengendalian mutu pelatihan serta pemasaran program dan lulusan. Selain itu, Pusat Pelatihan Kerja Daerah juga mengelola data dan informasi, serta menyelenggarakan fungsi kesekretariatan. Struktur organisasi Pusat Pelatihan Kerja Daerah membawahi Subbagian Tata Usaha yang dipimpin oleh Kepala Subbagian Tata Usaha sebagai unit pendukung administrasi.

b) Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las

Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan keterampilan kerja bagi tenaga kerja di bidang las yang dipimpin oleh Kepala Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las menyelenggarakan fungsi pengembangan keterampilan dan keahlian tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi, pelaksanaan uji dan sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan, serta pengendalian mutu pelatihan dan pemasaran program maupun lulusan. Selain itu, pusat ini juga mengelola data dan sistem informasi pelatihan, serta menyelenggarakan fungsi kesekretariatan. Struktur organisasi Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las membawahi Subbagian Tata Usaha yang dipimpin oleh Kepala Subbagian Tata Usaha sebagai unit pendukung administrasi.

c) Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri

Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja di bidang industri, tata niaga dan aneka kejuruan yang dipimpin oleh Kepala Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Dalam menjalankan tugas, Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri menyelenggarakan fungsi-fungsi antara lain melaksanakan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur pelatihan, mengembangkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dan perusahaan, serta menyelenggarakan fungsi kesekretariatan. Selain itu, pusat ini juga bertanggung jawab atas pengendalian mutu pelatihan, pemasaran program dan lulusan, pengelolaan data dan sistem informasi, serta pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas. Struktur organisasi Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri membawahi Subbagian Tata Usaha yang dipimpin oleh Kepala Subbagian Tata Usaha sebagai unit pendukung administrasi.

d) Pusat Higiene Perusahaan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja

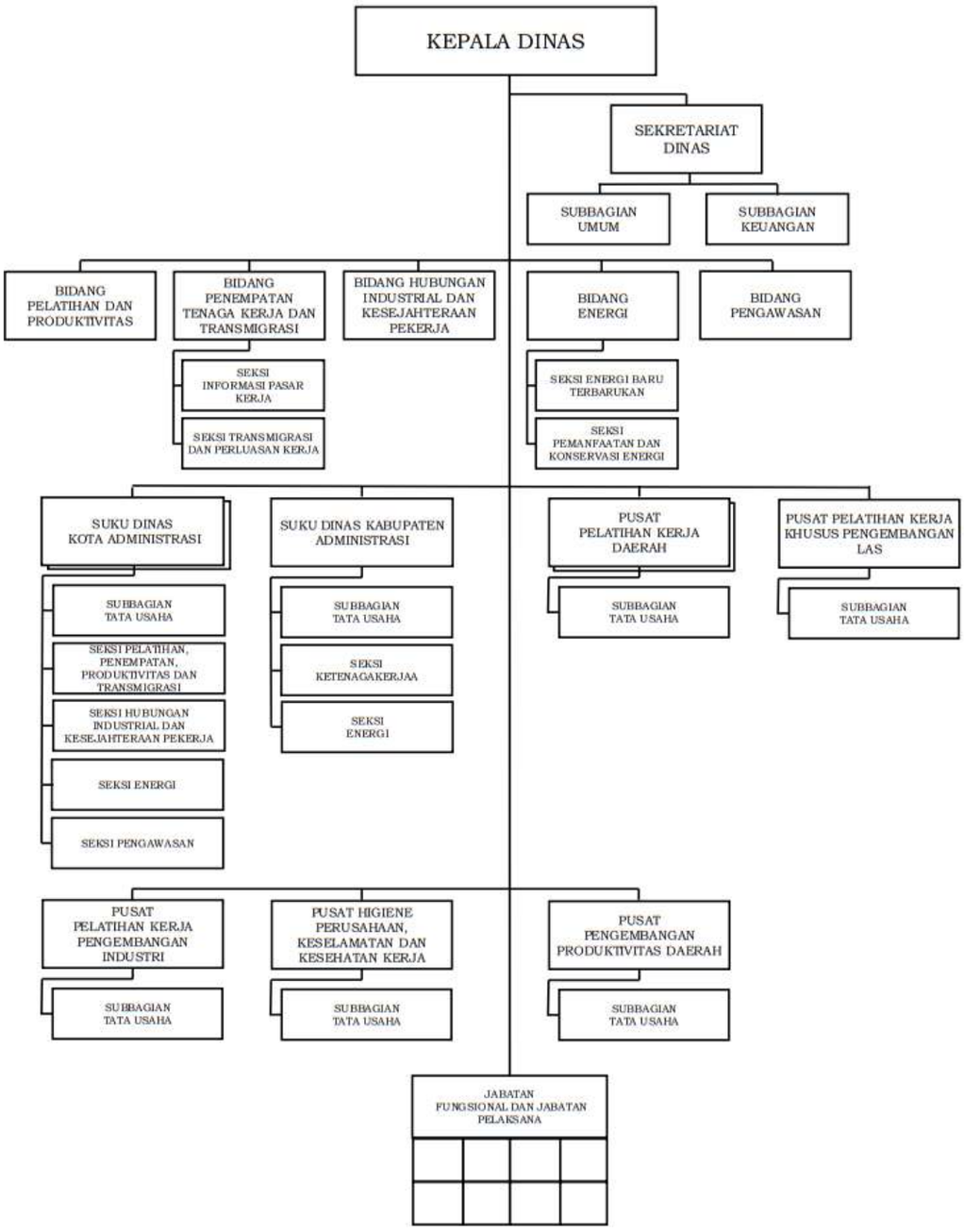
Pusat Higiene Perusahaan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan, pengujian dan pengembangan higiene perusahaan, ergonomi, keselamatan dan kesehatan kerja yang dipimpin oleh Kepala Pusat Higiene Perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bertanggung jawab ke Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Higiene Perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyelenggarakan fungsi pemeriksaan dan pengujian higiene perusahaan dan K3, peningkatan kompetensi tenaga K3 di perusahaan, pengelolaan data dan informasi, serta penyelenggaraan kesekretariatan. Selain itu, pusat ini juga melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas. Struktur organisasi Pusat Higiene Perusahaan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja membawahi Subbagian Tata Usaha yang dipimpin oleh Kepala Subbagian Tata Usaha sebagai unit pendukung administrasi.

e) Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah

Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan dan pelatihan produktivitas tenaga kerja yang dipimpin oleh Kepala Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah yang bertanggung jawab ke Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah menyelenggarakan fungsi pelayanan pelatihan peningkatan, pengembangan, serta pengukuran produktivitas dan penilaian perusahaan. Selain itu, Pusat Pelatihan Kerja Daerah juga melakukan pengelolaan data dan informasi serta pelaksanaan kesekretariatan. Struktur organisasi Pusat Pengembangan Produktivitas Daerah membawahi Subbagian Tata Usaha yang dipimpin oleh Kepala Subbagian Tata Usaha sebagai unit pendukung administrasi.

10) Jabatan Fungsional; dan

11) Jabatan Pelaksana



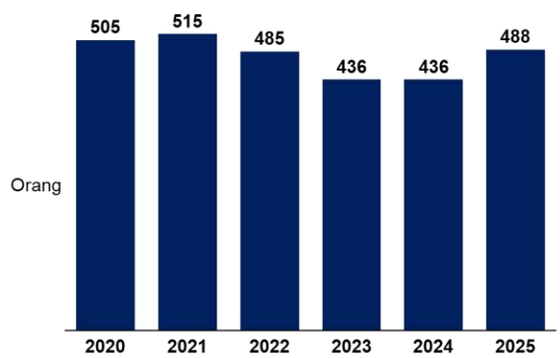
Gambar 3. Susunan Organisasi dan Tata Kerja DTKTE Provinsi DKI Jakarta dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta memerlukan alokasi serta manajemen sumber daya yang efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya tersebut mencakup baik Sumber Daya Manusia (SDM) maupun yang berbentuk aset/modal. Pengelolaan yang baik terhadap kedua aspek ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan, mendorong pelayanan publik yang berkualitas, serta mendukung pelaksanaan program dan kegiatan.

1. Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi organisasi, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta memiliki total 488 pegawai. Dari jumlah tersebut, 121 pegawai bertugas di kantor pusat DTKTE Provinsi DKI Jakarta, 178 pegawai ditempatkan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), dan 189 pegawai bekerja di Suku Dinas Nakertrans dan Energi yang tersebar di enam wilayah kota/kabupaten. Distribusi ini menunjukkan adanya penyebaran pegawai yang relatif merata, baik di kantor pusat, UPTD, maupun wilayah. Gambar 4. Menunjukkan perkembangan jumlah pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta selama periode tahun 2020 hingga 2025.

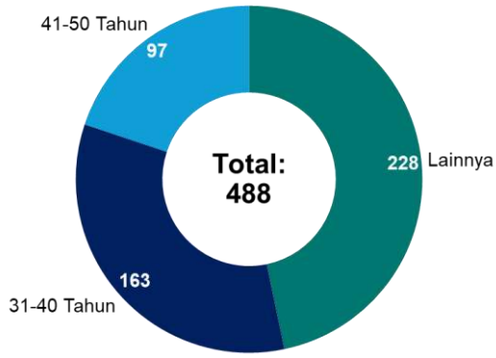


Gambar 4. Perkembangan jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020-2025

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Distribusi Pegawai Menurut Kelompok Umur

Pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta paling banyak berada di kelompok umur 31-40 tahun, yaitu 33,4 persen atau 163 orang. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah kelompok umur 41-50 tahun, yaitu hanya sebesar 19,87 persen atau 97 orang. Perbandingan komposisi usia tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara pegawai berpengalaman dan generasi yang lebih muda sehingga diharapkan dapat mendukung peningkatan efektivitas pelaksanaan program.

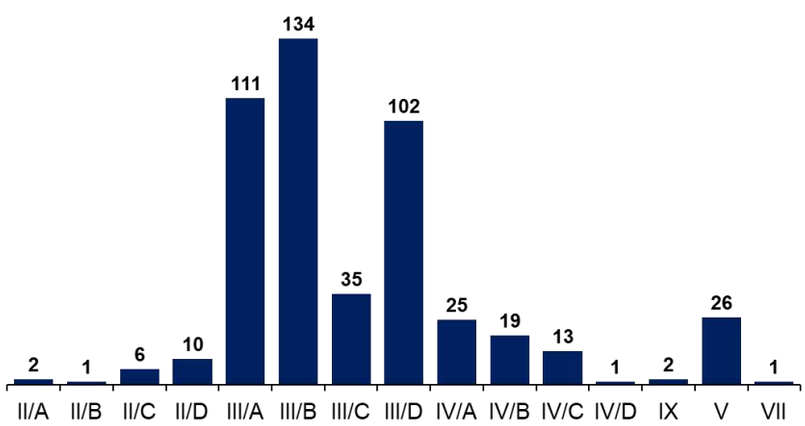


Gambar 5. Distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 Berdasarkan Umur

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Distribusi Pegawai Menurut Golongan

Distribusi pegawai DTKTE Provinsi DKI Jakarta menurut golongan mayoritas berada pada golongan III. Proporsi terbesar terdapat pada golongan III/B (Penata Muda Tingkat I) dengan jumlah 134 orang atau sekitar 27,46 persen dari total pegawai. Selanjutnya, golongan III/A (Penata Muda) menempati urutan kedua dengan 111 pegawai, diikuti oleh golongan III/D (Penata Tingkat I) sebanyak 102 pegawai. Berikut rincian distribusi pegawai menurut golongan:

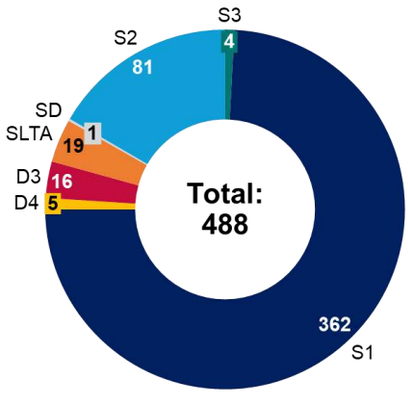


Gambar 6. Distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 Berdasarkan Golongan

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Distribusi Pegawai Menurut Pendidikan

Berdasarkan pendidikan, pegawai Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta paling banyak merupakan lulusan sarjana (S1) yaitu sebesar 74,18% atau 362 orang. Selain itu, terdapat pula pegawai dengan pendidikan master (S2) yang berkontribusi dalam posisi strategis dan perumusan kebijakan. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang relatif baik. Selain itu, terdapat sejumlah kecil pegawai berpendidikan SLTA dan SD yang mengisi membantu urusan teknis dan operaional non-akademis. Rincian rincian jumlah dan persentase pegawai berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki adalah sebagai berikut:

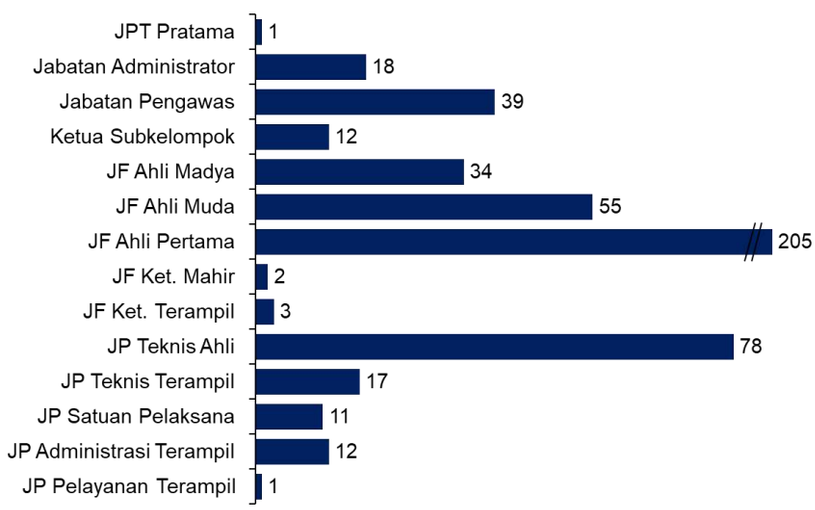


Gambar 7. Distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Distribusi Pegawai Menurut Jabatan

Sebaran pegawai Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta paling banyak terdapat pada jabatan fungsional ahli pertama dengan persentase sebesar 42,01% atau 205 orang. Mayoritas pegawai berada pada jabatan fungsional, khususnya ahli pertama. Hal ini menunjukkan adanya konsentrasi tenaga profesional muda yang berperan penting dalam pelayanan teknis. Namun, jumlah pejabat struktural senior masih terbatas, yang dapat berpengaruh pada kapasitas kepemimpinan di level strategis. Adapun untuk rincian distribusi pegawai menurut jabatan adalah sebagai berikut:



Gambar 8. Distribusi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025 Berdasarkan Jabatan

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta

2. Aset/Modal

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta dalam menjalankan tugas dan fungsinya membutuhkan dukungan sarana dan prasarana kerja (aset/modal) yang memadai. Sarana dan prasarana ini menjadi modal penting bagi kelancaran operasional organisasi, meliputi ruang kerja, peralatan komputer, sarana telekomunikasi, serta transportasi dinas. Saat ini, DTKTE Provinsi DKI Jakarta memiliki 10 lokasi gedung kerja yang tersebar di berbagai wilayah, yaitu:

a. Gedung Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta (Jl. Prajurit KKO Usman Harun No. 52);
b. Empat Suku Dinas Nakertrans yang berkedudukan di masing-masing gedung Walikota;
c. Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Utara (Jl. Raya Plumpang No. 22);
d. Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat (Jl. Karet Pasar Baru Barat V No.23);
e. PPKD Jakarta Utara (Jl. Gereja Tugu No. 20)
f. PPKD Jakarta Selatan (Jl. Buncit Raya No. 440)
g. PPKD Jakarta Barat (Jl. Kamal Raya No.2)
h. PPKD Jakarta Timur (Jalan Haji Naman No.1)
i. Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri (PPKPI) (Jl. Raya Bogor Km 22)
j. Pusat Pelatihan Kerja Khusus Pengembangan Las (Jl. Raya Condet No.25).
k. Pusat Hiperkes Dan Keselamatan Kerja (Cemp. Putih Timur, Kec. Cempaka Putih)

Secara umum, kondisi seluruh lokasi tersebut masih baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk mendukung mobilitas, DTKTE Provinsi DKI Jakarta juga memiliki 10 unit kendaraan operasional yang didistribusikan ke Dinas, Suku Dinas, dan UPT terkait (Tabel 1.). Fasilitas kendaraan dinas ini dinilai cukup memadai untuk menunjang pelaksanaan kegiatan lapangan. Selain gedung dan kendaraan, terdapat pula aset lain yang berfungsi penting dalam mendukung kerja organisasi, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Aset/ Modal Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta.

No	Nama Barang	Jumlah
(1)	*(2)*	*(3)*
1	Gedung	10 unit
2	Mobil	10 unit
3	Sepeda Motor	20 unit
4	Komputer (PC)	122 unit
5	Laptop	10 unit

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Selain aset fisik, DTKTE Provinsi DKI Jakarta juga mengembangkan dan memanfaatkan berbagai aset non-fisik berbasis teknologi informasi untuk mendukung efektivitas layanan publik. Salah satunya adalah portal resmi yang dapat diakses melalui https://disnakertransgi.jakarta.go.id/. Melalui situs ini, masyarakat dapat memperoleh berbagai informasi dan layanan, seperti kegiatan Job Festival Jakarta, informasi lowongan kerja, serta layanan digital terintegrasi seperti SIGESIT (Sistem Informasi Ketenagalistrikan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta), Portal PPKPL Condet, Portal PPKPI, dan Portal PPKD di berbagai wilayah. Pengelolaan aset digital ini menjadi bagian dari transformasi layanan publik. Ke depan, optimalisasi sistem informasi dan integrasi data lintas sektor diharapkan dapat memperkuat perencanaan, pengawasan, serta evaluasi program di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi di Provinsi DKI Jakarta.

Gambar 9. Tampilan *Website* Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta
Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta

2.1.3 Kinerja pelayanan Perangkat Daerah

Amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menekankan pentingnya keterpaduan pembangunan ketenagakerjaan antara pusat dan daerah, yang salah satunya tercermin dalam penyediaan informasi ketenagakerjaan sebagai basis perencanaan. Oleh karenanya peran Pemerintah Daerah juga sangat penting dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan. Unsur informasi ketenagakerjaan yang diperlukan sebagai basis perencanaan diantaranya penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan Industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Capaian kinerja pelayanan DTKTE Provinsi DKI Jakarta periode tahun 2020–2024 dapat dievaluasi melalui dua aspek utama, yaitu pencapaian indikator kinerja dan kinerja pengelolaan anggaran. Dari sisi indikator, evaluasi dilakukan dengan membandingkan antara target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan dengan realisasi yang dicapai pada setiap tahunnya. Hasil perbandingan tersebut memberikan gambaran mengenai efektivitas program yang dijalankan, baik dalam bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, maupun energi. Sementara itu, dari sisi pengelolaan anggaran, capaian kinerja diukur dengan membandingkan rencana belanja dengan realisasi belanja tahunan, baik pada kelompok belanja langsung maupun tidak langsung.

Secara umum, kinerja pelayanan DTKTE selama periode 2020–2024 dapat dikategorikan baik, meskipun menghadapi tantangan akibat pandemi Covid-19 pada tahun 2020 sebagaimana terlihat pada Tabel 2. Perbandingan antara target dan realisasi indikator menunjukkan bahwa sebagian besar program dapat berjalan efektif, baik di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, maupun energi. Pada bidang ketenagakerjaan, program pelatihan, penempatan, serta pengawasan hubungan industrial dan K3 secara umum mampu memenuhi target yang ditetapkan. Sementara itu, pada sektor energi, terlihat kemajuan melalui pengembangan energi terbarukan, peningkatan efisiensi konsumsi energi, serta upaya perluasan akses listrik bagi masyarakat.

Tabel 2. Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020-2024

Program	Indikator	Target					Realisasi					Rasio antara Realisasi & Target (Persen)				
		Renstra Tahun 2018-2022			Renstra Tahun 2023-2026		Renstra Tahun 2018-2022			Renstra Tahun 2023-2026						
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*	*(16)*	*(17)*
Program Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah dokumen perencanaan tenaga kerja (dokumen)	-	1	-			-	1	1			-	100	-		
	Tingkat rata-rata capaian indikator kinerja dalam dokumen perencanaan tenaga kerja (Persen)				70	70				-	99,46				-	142
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah (Persen)	1,25	0,5	1			3,36	1,21	1,84			269	242	184		
	Jumlah pencari kerja yang mendapatkanpelatihan (Orang)	2.080	6.096	6.096			2.080	7.970	6.096			100	131	100		
	Persentase peserta pelatihan kerja yang mendapatkan sertifikat kompetensi (Persen)				80	80				90,92	92,99				114	116
	Tingkat produktivitas tenaga kerja (Juta Rp/TK)				399,7	403,7				400,7	418,3				100	104
Program Penempatan Tenaga Kerja	Jumlah pencari kerja yang berhasil ditempatkan (Orang)	17.281	26.000	34.719			17.281	28.168	38.337			100	108	110		
	Jumlah pencari kerja yang berwirausaha (Orang)	3.399	3.399	3.399			3.728	4.060	4.300			110	119	127		
	Jumlah sistem informasi yang dibangun atau dikembangkan	-	1	1				1	-			-	100	-		
	Persentase tenaga kerja formal yang ditempatkan (Persen)				87	90				87,89	90,05				101	100
	Presentase tenaga kerja mandiri yang berwira usaha, berdaya saing dan berkelanjutan (Persen)				90	90				90	92,07				100	102
Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang menjalankan norma ketenagakerjaan (Perusahaan)	3.700	3.700	3.700			3.740	3.822	3.834			101	103	104		
	jumlah perusahaan yang menjalankan norma K3 (Perusahaan)	1.380	1.380	1.380			1.410	2.233	2.453			102	162	178		
	Persentase perusahaan yang memahami norma ketenagakerjaan (Persen)				80	80				97	110,34				121	138

Program	Indikator	Target					Realisasi					Rasio antara Realisasi & Target (Persen)				
		Renstra Tahun 2018-2022			Renstra Tahun 2023-2026		Renstra Tahun 2018-2022			Renstra Tahun 2023-2026						
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*	*(16)*	*(17)*
Program Hubungan Industrial	Jumlah kasus hubungan industrial yang masuk ke tingkat Perjanjian Bersama (PB)	100	100	100			102	113	113			102	113	113		
	Persentase perusahaan yang menerapkan sarana-sarana hubungan industrial (Persen)				67,5	70				68,47	70				101	100
Program Pengelolaan Energi Terbarukan	Jumlah daya PLTS Roof Top yang terbangun (KWp)	-	200	300			-	2.261	-			-	1131	-		
	Jumlah pengurangan emisi sebagai dampak dari pembangunan PLTS (Ton CO2)				357,84	262,94				262,94	322,14				73	123
Program Pengelolaan Ketenagalistrikan	Persentase daya listrik terpasang dikepulauan seribu (Persen)	73	87	100			73	87	100			100	100	100		
	Persentase bangunan/gedung /sarana/prasarana milik pemda yang memiliki SLO ketenagalistrikan (Persen)	40	46	66			40	50,7	-			100	110	-		
	Rasio elektrifikasi di Kepulauan Seribu (Persen)				100	100				100	100				100	100
	Persentase Pembangunan Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik (Persen)				10	30				-	63				-	210
	Presentase pembangkit dan instalasi ketenagalistrikan yang izinnya dikeluarkan oleh Pemprov DKI Jakarta yang memiliki Sertifikat Laik Operasi (Persen)				60	60				-	119				-	198
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Indeks Kepuasan Layanan Kantor	4	4	4			4	4	4			100	100	100		
	indeks kepuasan pelayanan kendaraan operasional	4	4	4			4	4	4			100	100	100		
	Indeks Kepuasan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				4	4				4	4				100	100

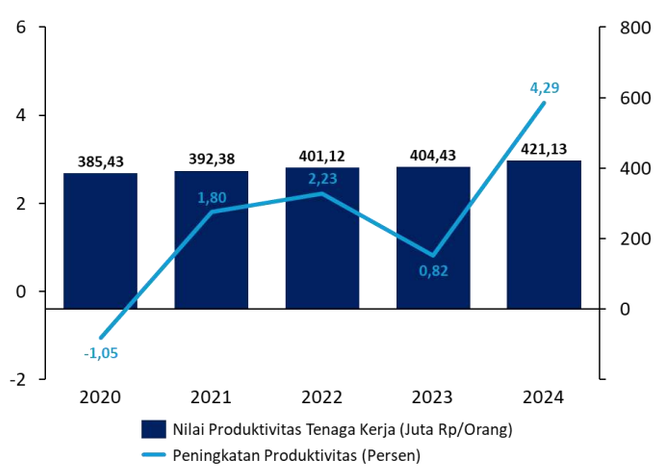
Tabel 3. Anggaran dan Realisasi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020-2024

Program	Anggaran					Realisasi					Rasio antara Realisasi & Anggaran (Persen)				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*	*(16)*
Program Perencanaan Tenaga Kerja		69,600,000	96.900.000	96.900.000	205.906.090		53.600.000	96.900.000	96.900.000	188.029.040		77,01	100	100	91,32
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	69.049.901.758	4,795,445,890,	118.756.486.631	101.065.159.084	105.760.383.117	62.563.077.024	4.465.715.183	114.522.458.152	98.037.272.956	103.442.917.581	90,61	93,12	96,43	97,00	97,81
Program Penempatan Tenaga Kerja		9,413,862,324	35.138.795.343	41.057.513.856	30.225.467.429		9.281.284.007	33.687.259.463	40.211.148.899	29.471.129.199		98,59	95,87	97,94	97,50
Program Pengawasan Ketenagakerjaan	1.946.740.380	1,168,641,820	1.522.816.386	3.014.144.763	3.677.518.676	1.928.468.000	1.160.537.411	1.489.541.090	2.984.245.135	3.604.240.890	99,06	99,31	97,81	99,01	98,01
Program Hubungan Industrial	2.657.813.891	1,562,400,000	2.167.929.760	2.191.998.980	2.089.165.000	2.461.649.091	1.562.400.000	2.139.526.500	2.188.577.000	2.087.310.000	99,06	100	98,69	99,84	99,91
Program Pengelolaan Energi Terbarukan	202.126.261.729	221,892,188	23.810.232.772	19.474.425.477	7.675.850.009	175.632.426.688	177.994.359	15.141.605.823	15.856.683.078	6.854.780.000	86,89	80,22	63,59	81,42	89,30
Program Pengelolaan Ketenagalistrikan		535,323,500	5.065.317.284	2.399.252.929	7.436.175.833		90.803.350	3.547.898.713	1.443.896.835	5.172.794.648		16,96	70,04	60,18	69,56
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	230.010.889.596	260,058,266,342	263.725.911.034	351.559.943.719	321.788.886.222	10.024.994.650	244.558.406.589	248.842.143.178	322.130.108.944	301.552.954.940	74,51	94,04	94,36	91,63	93,71
Total	**483.641.227.287**	**277.825.432.064**	**450.284.389.210**	**520.859.338.808**	**478.859.352.376**	**439.206.089.661**	**261.350.740.899**	**419.467.332.919**	**482.948.832.847**	**452.374.156.298**	**90,81**	**94,07**	**93,16**	**92,72**	**94,47**

Dari sisi pengelolaan anggaran, capaian kinerja diukur berdasarkan perbandingan antara rencana belanja dan realisasi tahunan, baik belanja langsung maupun tidak langsung. Sebagaimana tercantum dalam Tabel 3, tingkat penyerapan belanja secara umum dapat dikategorikan baik dengan rata-rata realisasi diatas 90%. Meskipun sempat terjadi *refocusing* anggaran akibat pandemi Covid-19 yang berdampak pada tertundanya sejumlah program prioritas, pada tahun-tahun berikutnya tingkat penyerapan kembali stabil dan mampu mendukung pencapaian indikator kinerja.

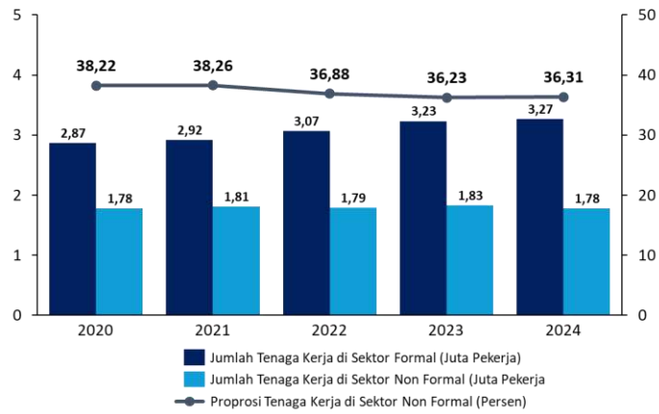
Realisasi indikator urusan ketenagakerjaan DKI Jakarta 2020–2024 secara umum menunjukkan pemulihan dan penguatan pasca-pandemi yang digambarkan oleh beberapa indikator. Pada aspek mikro, kondisi ketenagakerjaan dapat digambarkan antara lain melalui Nilai Poduktivitas Tenaga Kerja, Jumlah Tenaga Kerja Formal, Jumlah Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jumlah Perusahaan yang menjalankan Norma Ketenagakerjaan, dan lainnya.

Produktivitas tenaga kerja di DKI Jakarta menunjukkan tren peningkatan yang signifikan setelah masa pandemi Covid-19. Pada tahun 2020, pertumbuhan produktivitas sempat turun sebesar -1,05% akibat tekanan ekonomi yang terjadi secara luas. Namun, sejak 2021, produktivitas tenaga kerja kembali tumbuh positif dan mencapai puncaknya pada tahun 2024 dengan nilai Rp421,13 juta per tenaga kerja per tahun dan pertumbuhan tertinggi sebesar 4,29%.



Gambar 10. Nilai Produktivitas Tenaga Kerja DKI Jakarta 2020-2024

Kenaikan produktivitas ini didorong oleh pemulihan aktivitas ekonomi di sektor-sektor utama Jakarta, peningkatan akses dan mutu pelatihan kerja melalui PPKD/PPKPI, serta perbaikan sistem penempatan tenaga kerja. Meski demikian, tantangan tetap ada berupa ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan dunia kerja (*skill mismatch*) dan masih tingginya jumlah pekerja informal yang tidak mampu berkontribusi signifikan pada kenaikan produktivitas. Upaya berkelanjutan dalam penguatan *link and match* antara dunia pendidikan dan industri, serta formalisasi pekerjaan, masih sangat dibutuhkan untuk memastikan pertumbuhan produktivitas yang merata dan berkelanjutan di Jakarta.

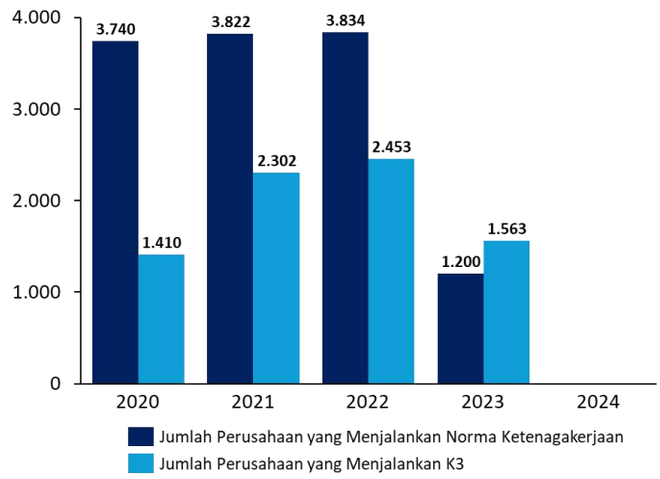


Gambar 11. Perbandingan Tenaga Kerja di Sektor Formal & Non Formal

Jumlah pekerja di sektor non-formal di DKI Jakarta masih cukup tinggi, berkontribusi sekitar sepertiga dari total pekerja. Dampak dari Pandemi Covid-19 sempat mengubah proporsi tenaga kerja Jakarta, dimana terjadi kenaikan proporsi tenaga kerja sektor non formal dari sebesar 31,55 persen menjadi 38,22 di tahun 2020. Tingginya pekerja informal ini juga dipengaruhi oleh karakter Jakarta sebagai kota metropolitan yang didominasi oleh usaha mikro, perdagangan eceran, transportasi daring, dan berbagai pekerjaan harian lepas lainnya. Situasi ini menjadi tantangan tersendiri dalam penegakan norma ketenagakerjaan, sebab pekerja informal umumnya belum terlindungi oleh sistem jaminan sosial maupun pengawasan ketenagakerjaan yang memadai.

Gambar 12. Komposisi Tenaga Kerja di Sektor Non Formal

Dari sisi komposisi, pekerja informal di Jakarta mayoritas adalah pekerja berusaha sendiri, dengan proporsi di atas 60% dari total pekerja informal. Selain itu, pekerja bebas dan pekerja keluarga atau tidak dibayar juga memiliki porsi yang cukup besar, sementara kelompok seperti pekerja berusaha sendiri dibantu buruh tidak tetap serta pekerja bebas dibantu buruh tidak tetap, jumlahnya relatif kecil. Dibandingkan dengan sektor non formal, pekerja formal lebih terlindungi dari sisi kontrak kerja, jaminan sosial, dan kondisi kerja. Hal ini menegaskan perlunya kebijakan yang mendorong formalisasi sektor informal, perluasan akses jaminan sosial, serta penguatan pengawasan khususnya bagi pelaku usaha mikro dan pekerja mandiri di Jakarta.



Gambar 13. Jumlah Perusahaan yang menjalankan norma ketengakerjaan dan K3

Penerapan norma ketenagakerjaan dan K3 oleh perusahaan di DKI Jakarta memiliki arti yang sangat penting karena menyangkut perlindungan hak pekerja sekaligus keberlanjutan usaha. Norma ketenagakerjaan menjamin aspek mendasar seperti pengupahan, jam kerja, kontrak kerja, hingga jaminan sosial, sehingga menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis dan produktif. Sementara itu, penerapan K3 menjadi kunci dalam mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya dapat menekan biaya kompensasi, meningkatkan keselamatan, serta menjaga keberlangsungan operasional perusahaan. Sepanjang tahun 2020-2024 telah ribuan perusahaan di DKI Jakarta telah menjalankan norma ketengakerjaan dan K3 untuk mewujudkan kondisi kerja yang layak.

Pada tahun 2024, jumlah penduduk usia kerja di DKI Jakarta mencapai 8,36 juta orang, dengan 5,45 juta di antaranya termasuk dalam angkatan kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tercatat 65 persen, dengan partisipasi laki-laki (80 persen) jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan (50 persen). Dari total angkatan kerja, sekitar 5,1 juta orang telah bekerja, di mana 3,25 juta bekerja di sektor formal dan 1,84 juta lainnya di sektor non-formal.

Tabel 4. Data Statistik Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024

Indikator Ketenagakerjaan		
1	Jumlah Penduduk Usia Kerja	8.364.827
2	Jumlah Penduduk Usia Kerja Kelompok Umur 15-24 Tahun	1.634.263
3	Jumlah Penduduk Usia Kerja Kelompok Umur 15-24 Tahun Yang Tidak Sedang Bekerja, Tidak Sedang Bersekolah Dan Tidak Sedang Mengikuti Pelatihan (Not in Employment, Education and Training/NEET)	284.230
4	Jumlah Penduduk Usia 10-17 Tahun	1.288.438
5	Jumlah Penduduk Usia 10-17 Tahun yang Bekerja (Anak yang Bekerja)	22.954
6	Jumlah Angkatan Kerja	5.445.767
7	Jumlah Angkatan Kerja Lulusan SMK	1.285.754
8	Jumlah Angkatan Kerja Lulusan Diploma	195.823
9	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	65
10	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Laki-laki	80
11	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	50
12	Jumlah Penduduk Yang Bekerja :	

Indikator Ketenagakerjaan		
	a. Tahun 2023	5.072.737
	b. Tahun 2024	5.107.775
13	Jumlah Penduduk yang Bekerja secara Formal	3.253.386
14	Jumlah Penduduk Yang Bekerja Di Sektor Pertanian	22.000
15	Jumlah Penduduk Yang Bekerja Di Sektor Non-Pertanian (Dalam Sakernas Agustus adalah Penduduk Yang Bekerja di sektor pertambangan, industri, LGA, konstruksi, perdagangan, angkutan & telekomunikasi, jasa keuangan, serta jasa lainnya)	5.085.775
	a. Laki-laki	3.115.228
	b. Perempuan	1.970.547
16	Jumlah Penduduk Yang Bekerja Secara Informal Di Sektor NonPertanian (LPINP) (Dalam Sakernas Agustus adalah Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama berkode 1,2,5,6 dan 7 dan berada di sektor pertambangan, industri, LGA, konstruksi, perdagangan, angkutan & telekomunikasi, jasa keuangan, serta jasa lainnya)	1.838.028
	a. Laki-laki (LPINP Laki-laki)	1.072.984
	b. Perempuan (LPINP Perempuan)	765.044
17	Jumlah Penduduk Yang Bekerja Secara Informal Di Sektor Pertanian (LPIP) (Dalam Sakernas Agustus adalah Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama berkode 1,2,5,6 dan 7 dan berada di sektor pertanian)	16.361
18	Jumlah Penduduk yang Bekerja Lulusan SMK	1.176.822
19	Jumlah Penduduk yang Bekerja Lulusan Diploma	187.093
20	Jumlah Pekerja Tidak Dibayar/Pekerja Keluarga	283.914
21	Jumlah Pekerja dengan Akses Internet (Tenaga kerja yang mengakses internet untuk keperluan usaha/bekerja)	4.351.809
22	Jumlah Penganggur Terbuka	337.992
23	Jumlah Penganggur Terbuka Lulusan SMTP	31.846
24	Jumlah Penganggur Terbuka Lulusan SMA Umum	105.761
25	Jumlah Setengah Penganggur	203.223
26	PDRB Tahun 2024 Atas Dasar Harga Konstan (ADHK) Tahun 2010 (dalam rupiah)	2.151.041.332.915.330
27	PDRB Tahun 2023 Atas Dasar Harga Konstan (ADHK) Tahun 2010 (dalam rupiah)	2.050.472.970.177.020
28	Jumlah Perusahaan Kecil, Menengah dan Besar Berdasarkan Sensus Ekonomi 2016	27.734
	a. Kecil (Tenaga Kerja Minimal 10-49 Orang)	10.372
	b. Menengah (Tenaga Kerja Minimal 50-99 Orang)	8.717
	c. Besar (Tenaga Kerja Minimal 100 Orang)	8.645
29	Rata-rata Upah Pekerja per Bulan	5.680.037
30	Rata-rata Upah Pekerja Laki-laki per Bulan	5.999.331
31	Rata-rata Upah Pekerja Perempuan per Bulan	5.121.111
32	Sektor dengan Upah Rata-rata Pekerja tertinggi	Kategori B Pertambangan dan Penggalian
33	Sektor dengan Upah Rata-rata Pekerja terendah	Kategori A Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan
34	Upah Rata-rata pada Sektor dengan Upah Rata-rata Pekerja tertinggi	11.344.632
35	Upah Rata-rata pada Sektor dengan Upah Rata-rata Pekerja terendah	2.310.178
36	Rata-rata Jam Kerja Pekerja per Bulan	194

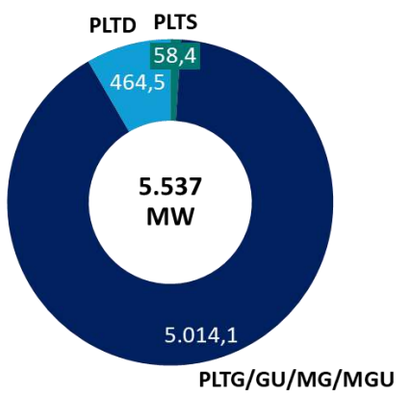
Sumber: Badan Pusat Statistik

Meski demikian, masih terdapat sejumlah persoalan penting. Salah satunya adalah tingginya jumlah pemuda usia 15–24 tahun yang masuk kategori NEET (Not in

Employment, Education, and Training), yaitu sekitar 284 ribu orang. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas generasi muda sekaligus meningkatkan risiko masalah sosial jika tidak segera ditangani melalui pelatihan keterampilan dan perluasan akses kerja. Tantangan lainnya adalah masih adanya pekerja anak, dengan sekitar 22 ribu anak berusia 10–17 tahun yang sudah bekerja. Hal ini menegaskan pentingnya pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan agar anak-anak dapat kembali memperoleh haknya untuk belajar.

Selain itu, kualitas pekerjaan juga masih menjadi masalah. Sekitar 283 ribu pekerja tercatat sebagai pekerja keluarga atau tidak dibayar, sementara 203 ribu lainnya masuk kategori setengah penganggur. Fenomena ini menunjukkan masih banyak pekerja yang belum memperoleh penghasilan layak atau jam kerja yang memadai. Ketimpangan juga terlihat dari sisi upah, di mana rata-rata upah di sektor dengan gaji tertinggi mencapai Rp11,34 juta per bulan, sedangkan di sektor dengan gaji terendah hanya Rp2,33 juta. Kesenjangan upah yang lebar ini menandakan perlunya upaya lebih lanjut dalam pemerataan kualitas pekerjaan serta peningkatan produktivitas di berbagai sektor.

Capaian Dinas di bidang energi baru terbarukan (EBT), khususnya Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS), menunjukkan kemajuan meski kontribusinya masih relatif kecil terhadap total kapasitas energi dengan total kapasitas terpasang sebesar 58,4 MW. Target jangka panjang sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2023 tentang Rencana Umum Energi Daerah (RUED) adalah tercapainya kapasitas PLTS terpasang sebesar 200 megawatt peak (MWp) pada tahun 2050.



Gambar 14. Jumlah Kapasitas Pembangkit Terpasang di DKI Jakarta Per Agustus 2025

Sumber: ESDM, 2025

Berdasarkan data registrasi PLN, sekitar 300 unit bangunan komersial skala kecil, menengah, maupun rumah tinggal memasang PLTS setiap tahun di Jakarta menunjukkan tren adopsi yang positif. Gedung-gedung milik Pemerintah Provinsi juga mulai berkontribusi, seperti pemasangan PLTS di kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi. Selain itu, Pemprov DKI Jakarta tengah menjajaki potensi pengembangan PLTS komunal, misalnya melalui model PLTS *ground mounted* yang dibangun untuk memenuhi kebutuhan listrik bersama di tingkat komunitas. Inisiatif ini diharapkan dapat memperluas pemanfaatan energi surya, meningkatkan bauran EBT, sekaligus mendukung target pengurangan emisi di Jakarta.

2.1.4 Kelompok sasaran layanan

Pada bidang tenaga kerja, DTKTE Provinsi DKI Jakarta memberikan layanan bagi individu yang sedang mencari pekerjaan, baik lulusan baru, korban PHK, maupun penyandang disabilitas. Mereka dilayani melalui berbagai program seperti pembuatan kartu pencari kerja, layanan informasi lowongan kerja, pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan, sertifikasi kompetensi, hingga penempatan kerja di dalam maupun luar negeri. Kelompok tenaga kerja yang membutuhkan perlindungan hak-hak normatifnya, peningkatan keterampilan, serta jaminan keselamatan kerja. Layanan yang diberikan mencakup pembinaan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan kerja, pengawasan norma kerja dan K3, serta peningkatan produktivitas melalui program pelatihan dan pembinaan di perusahaan. Perusahaan dan pelaku usaha yang membutuhkan tenaga kerja kompeten serta dukungan regulasi. Dinas memberikan layanan berupa fasilitasi penempatan tenaga kerja, penyediaan data pasar kerja, kemitraan dalam program pelatihan, pengawasan penerapan norma kerja dan K3, serta perizinan dan rekomendasi penggunaan tenaga kerja asing (TKA).

Pada bidang tenaga transmigrasi, DTKTE Provinsi DKI Jakarta memberikan layanan bagi masyarakat yang berminat mengikuti program transmigrasi untuk memperoleh kehidupan dan usaha yang lebih baik. Layanan yang diberikan meliputi sosialisasi dan seleksi calon transmigran, pembekalan pra-keberangkatan, fasilitasi penempatan, pendampingan pasca penempatan, serta penguatan akses usaha dan kemitraan di lokasi transmigrasi.

Pada bidang energi, DTKTE Provinsi DKI Jakarta memberikan layanan yang mencakup pengelolaan energi baru terbarukan seperti tenaga surya, angin, air, dan potensi laut; pembinaan serta pengawasan konservasi energi di berbagai gedung dan fasilitas publik; serta penatausahaan izin usaha penyediaan tenaga listrik non-BUMN, izin operasi instalasi, dan izin jasa penunjang tenaga listrik. Selain itu, DTKTE juga berperan dalam memfasilitasi pembangunan dan penganggaran sarana listrik bagi masyarakat tidak mampu, daerah terpencil, serta wilayah yang akses energinya belum berkembang.

2.2 Subbab Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Identifikasi permasalahan dan isu-isu strategis merupakan tahapan yang krusial pada penyusunan rencana strategis. Pada identifikasi permasalahan dipetakan akar masalah yang menjadi penghambat pencapaian kinerja DTKTE DKI Jakarta periode sebelumnya. Dengan demikian, diharapkan kebijakan yang dibuat empat tahun mendatang dapat secara efektif menyelesaikan permasalahan. Permasalahan ini merupakan salah satu dasar untuk menentukan isu-isu strategis yang menjadi fokus kerja Disnakertrans dan Energi empat tahun mendatang. Selain itu, perumusan isu-isu strategis DTKTE Provinsi DKI Jakarta periode 2025-2029 juga berdasarkan pada telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, serta Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs).

2.2.1 Identifikasi Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

DTKTE Provinsi DKI Jakarta mempunyai tugas dan tantangan berat di masa depan. Sebagai institusi yang diharapkan mampu menjadi ujung tombak penyelesaian permasalahan pengangguran, peningkatan kualitas tenaga kerja, ketransmigrasian, serta

mendorong transisi energi bersih. Namun, ada sejumlah kendala yang masih dihadapi dengan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia yang ada di lingkungan DTKTE Provinsi DKI Jakarta terdiri atas pejabat struktural, fungsional tertentu (Instruktur Pelatihan Kerja, Pengantar Kerja, Mediator, Pengawas Ketenagakerjaan, Perekayasa Dan Teknisi Litkayasa dan Inspektur Ketenagalistrikan) dan fungsional umum. SDM ini menjadi salah satu potensi strategis jika dikelola dengan baik dan benar. Sumber daya manusia yang mumpuni dapat melaksanakan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan energi, serta menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta. Namun disadari, bahwa kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tersedia masih perlu dikembangkan dan ditambah sehingga dapat melaksanakan kebijakan dan program pembangunan secara optimal.

Sarana dan prasarana yang tersedia dalam jumlah tertentu di setiap unit kerja di lingkungan DTKTE Provinsi DKI Jakarta juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan energi. Namun, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan tersebut belum dapat dicapai secara optimal.

Peran dan fungsi Pusat Pelatihan Kerja (PPK) perlu lebih dioptimalkan untuk mengatasi masalah pengangguran, khususnya bagi pencari kerja yang belum memiliki keterampilan atau kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Permasalahan data ketenagakerjaan juga menjadi kendala klasik, di mana data yang ada belum sepenuhnya lengkap, akurat, maupun terintegrasi hingga ke level kelurahan. Keterbatasan data ini berdampak pada perencanaan program dan pengambilan keputusan yang kurang tepat sasaran.

Pada akhirnya pengangguran masih relatif tinggi, apalagi kalau yang dibicarakan adalah kelompok setengah penganggur. Di sini dapat diartikan bahwa banyak tenaga kerja yang bekerja tetapi tetap miskin karena produktivitasnya rendah atau penghasilannya kecil dan tidak mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Permasalahan tersebut selaras dengan isu strategis ketenagakerjaan nasional, di antaranya masih tingginya tingkat pengangguran dan setengah pengangguran, rendahnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja, serta dominasi pekerjaan di sektor informal yang cenderung tidak terlindungi oleh norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Selain itu, mismatch antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri masih menjadi persoalan mendasar, terutama di kota besar seperti Jakarta, di mana lulusan SMK dan perguruan tinggi sering tidak sesuai dengan kebutuhan industri, khususnya di sektor digital, hospitality, green jobs, maupun manufaktur berteknologi tinggi. Penempatan kerja dan job fair juga sudah rutin dilaksanakan, namun tingkat konversi dari pelamar ke penempatan masih rendah karena lemahnya integrasi dengan platform nasional. Tantangan lainnya adalah keterbatasan akses pelatihan dan sertifikasi kompetensi yang sistematis, rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan dan K3, serta inklusivitas pasar kerja bagi perempuan, pemuda NEET, dan penyandang disabilitas masih menjadi isu penting.

Dalam bidang transmigrasi, tantangan utama terletak pada rendahnya minat warga kota untuk mengikuti program transmigrasi sementara arus urbanisasi yang masuk ke Jakarta terus meningkat sehingga membuat target kinerja sulit tercapai. Hambatan tersebut semakin diperberat oleh keterbatasan lahan penempatan dan minimnya fasilitas pendukung di daerah tujuan, sehingga realisasi program menjadi kurang optimal. Selain itu, masih terbatasnya pembekalan pra-keberangkatan, seperti literasi usaha, adaptasi sosial-budaya, hingga perencanaan finansial, membuat calon transmigran kurang siap menghadapi tantangan di lokasi tujuan. Oleh karena itu, peningkatan sosialisasi dan promosi skema transmigrasi di kalangan masyarakat urban menjadi sangat krusial untuk menarik minat calon transmigran.

Sementara itu, dalam bidang energi, Pemprov DKI Jakarta melalui Perda No. 5 Tahun 2023 tentang Rencana Umum Energi Daerah (RUED) menargetkan kapasitas PLTS sebesar 200 MWp pada tahun 2050. Upaya pencapaian target ini didukung oleh partisipasi sektor swasta serta inisiatif Pemprov, di mana lebih dari 186 gedung milik daerah (sekolah, puskesmas, hingga kantor kecamatan) telah dipasangi panel surya, termasuk kantor DTKTE sebagai percontohan penggunaan energi surya. Namun, pengembangan PLTS di Jakarta menghadapi sejumlah kendala.

Selain terbatasnya ruang atap di kawasan permukiman padat sehingga potensi pemasangan PLTS kurang optimal. Percepatan juga terhambat oleh adanya batas kuota perizinan/penyambungan PLTS. Rencana penambahan kapasitas yang diinisasi oleh pemerintah daerah menggunakan aset provinsi harus bersaing dengan pelanggan lain dalam mendapatkan kuota pada periode pendaftaran yang terbatas. Skema ini menimbulkan ketidakpastian jadwal, memecah paket proyek, dan pada akhirnya membatasi ekspansi PLTS yang diinisiasi pemerintah daerah.

Berpijak dari hal tersebut di atas, secara lebih jelas identifikasi permasalahan di Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta sesuai tugas dan fungsi pelayanan dapat diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Tidak adanya institusi (petugas lapangan/ fungsional) yang melaksanakan fungsi pendampingan kelompok pasca kegiatan, sehingga mempengaruhi pelestarian program;
2. Update data belum bisa efektif dilaksanakan; perlu intervensi semua pihak stakeholder dan aparat pemerintah untuk menghasilkan data yang akurat;
3. Kualifikasi Tenaga Kerja yang dibutuhkan tidak memenuhi syarat yang dibutuhkan pasar kerja.

Berikut disajikan tabel pemetaan permasalahan pada Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta sebagai dasar penyusunan strategi dan arah kebijakan.

Tabel 5. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah di Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*
1.	Jumlah personil pengawas ketenagakerjaan, mediator, pengantar kerja, instruktur, litkayasa dan perekayasa dan inspektur ketenagalistrikan yang masih terbatas;	Penerimaan pegawai baru untuk tenaga pengawas ketenagakerjaan, mediator, pengantar kerja, instruktur, litkayasa dan perekayasa dan inspektur ketenagalistrikan jarang dilakukan	Permohonan pengadaan pegawai baru untuk tenaga pengawas ketenagakerjaan, mediator, pengantar kerja, instruktur, litkayasa dan perekayasa dan inspektur ketenagalistrikan, melewati birokrasi yang kompleks dan perizinan yang panjang
2.	Sarana dan prasarana pelatihan kerja yang belum memadai;	Peralatan pelatihan kerja banyak yang belum sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia usaha dunia industri	1. Penentuan spesifikasi peralatan pelatihan kerja membutuhkan informasi dari para stakeholder Disnakertrans dan Energi prov. DKI Jakarta dan; 2. Proses lelang peralatan pelatihan kerja sering mengalami kegagalan karena tidak ada pelaku usaha yang mau mengikuti lelang tersebut; 3. Adanya keengganan dari aparatur pemerintah untuk melaksanakan proses pengadaan peralatan pelatihan, karena khawatir terjerat masalah hukum.
3.	Dukungan dana yang belum memadai, dalam pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan energi	Urusan ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan energi belum menjadi prioritas	Alokasi anggaran lebih diutamakan untuk pembangunan fisik
4.	Kurikulum pelatihan kerja kurang update dengan perkembangan jaman	Kurikulum pelatihan kerja belum menyesuaikan dengan era industri 5.0.	Kurangnya komunikasi dengan para stakeholder Pusat Pelatihan Kerja
5.	Produktivitas tenaga kerja yang masih rendah	Produktivitas tenaga kerja Provinsi DKI Jakarta masih dibawah ibukota negara-negara maju	Penggunaan teknologi yang kurang maksimal dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari

Sumber: Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta

2.2.2 Rumusan Isu Strategis Daerah

Dalam konteks tersebut, DTKTE Provinsi DKI Jakarta memiliki peran penting sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi (termasuk ketenagalistrikan serta energi baru terbarukan). Tugas ini mencakup perumusan kebijakan, pembinaan, pengawasan, pelayanan perizinan maupun non-perizinan, serta penyediaan layanan publik, seperti pelatihan dan penempatan kerja, perlindungan hubungan industrial, dan fasilitasi transmigrasi.

Isu-isu tersebut dirumuskan berdasarkan identifikasi permasalahan, analisis kondisi riil Jakarta, serta keterkaitannya dengan agenda pembangunan nasional dan global. Secara ringkas, isu-isu strategis perangkat daerah tersebut meliputi aspek peningkatan kualitas SDM dan produktivitas tenaga kerja, penguatan perlindungan hubungan industrial, peningkatan minat dan kesiapan warga terhadap transmigrasi, hingga akselerasi pengembangan energi baru terbarukan dan konservasi energi.

A. Telaahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029

Arah kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 memberikan penekanan pada intervensi strategis yang mengatur arah pembangunan Jakarta dan Kawasan Aglomerasi Jakarta, yang mencakup Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Tangerang Selatan, Bekasi, dan Cianjur. Sebagai pusat aktivitas ekonomi dan sosial yang saling terhubung, kawasan ini memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan nasional, namun juga menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kondisi Jakarta secara langsung maupun tidak langsung.

Ketidakteraturan pertumbuhan wilayah (*urban sprawl*) yang memicu perluasan kawasan perkotaan secara tidak terkendali menuju wilayah pinggiran menjadi salah satu isu utama. Fenomena ini menimbulkan tekanan terhadap lahan, infrastruktur publik, dan efisiensi jaringan transportasi. Keterbatasan koordinasi lintas wilayah administratif, yang mengakibatkan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan antar daerah di kawasan aglomerasi belum terintegrasi secara efektif dan efisien.

Pada bidang ketenagakerjaan, dominasi sektor informal dan rendahnya daya saing tenaga kerja, yang disebabkan oleh tingginya arus migrasi ke wilayah perkotaan, keterbatasan keterampilan tenaga kerja urban, serta belum optimalnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan vokasional yang relevan dengan kebutuhan industri (*link and match*). Pada bidang energi, ketergantungan yang tinggi terhadap energi fosil, khususnya di sektor ketenagalistrikan dan industri, yang berimplikasi pada tingginya emisi karbon serta memperlambat pencapaian target transisi energi bersih dan berkelanjutan. Kondisi ini menuntut perluasan pemanfaatan energi baru terbarukan (EBT), seperti PLTS dan PLTSa, serta mendorong efisiensi energi di sektor publik dan swasta.

Provinsi DKI Jakarta memiliki peran penting dalam pembangunan nasional karena menjadi lokasi bagi sejumlah Proyek Strategis Nasional (PSN) yang direncanakan dalam RPJMN 2025–2029, antara lain pembangunan Giant Sea Wall, pengembangan kawasan Pantai Utara Jawa, pembangunan Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta Koridor Timur–Barat, program pembangunan Instalasi Pengolah Sampah menjadi Energi Listrik berbasis teknologi ramah lingkungan, serta pengembangan Jakarta Sewerage System.

B. Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta memiliki andil dalam mendukung dan mengimplementasikan arah kebijakan nasional. Dalam bidang ketenagakerjaan, DTKTE berkontribusi melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, dan produktivitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial yang harmonis, sejalan dengan visi Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan tenaga kerja yang produktif, kompetitif, dan sejahtera. Pada bidang

transmigrasi, DTKTE turut mendukung pengembangan kawasan transmigrasi serta peningkatan kemandirian masyarakat, sebagaimana misi Kementerian Transmigrasi dalam menciptakan wilayah yang berdaya saing dan inklusif. Sejalan dengan visi BP2MI, DTKTE juga berperan aktif dalam perlindungan pekerja migran melalui penyelenggaraan pelatihan, fasilitasi pra-penempatan, serta pendampingan administrasi guna meningkatkan kesejahteraan pekerja migran dan keluarganya. Sementara dalam bidang energi, DTKTE berupaya melaksanakan kebijakan Kementerian ESDM dengan mendorong efisiensi energi, pemanfaatan energi baru dan terbarukan dan transisi energi bersih di wilayah Jakarta.

Meski demikian, pembangunan ketenagakerjaan nasional masih dihadapkan pada sejumlah persoalan mendasar yang memengaruhi daya saing dan kualitas tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan dokumen Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029 permasalahan umum ketenagakerjaan yang dihadapi yaitu produktivitas tenaga kerja nasional masih relatif rendah dan timpang antar-sektor. Hal ini disebabkan oleh dominasi lapangan pekerjaan dengan nilai tambah rendah, yang membuat kontribusi output per pekerja belum optimal. Selain itu, masih tingginya tingkat *underemployment* atau pekerja dengan jam kerja di bawah standar turut menekan produktivitas dan pendapatan rumah tangga. Basis tenaga kerja informal yang besar, termasuk pekerja mandiri, pekerja keluarga, dan pekerja *gig*, juga memperlambat adopsi teknologi, penerapan standar kerja yang layak, serta perluasan cakupan jaminan sosial.

Penciptaan lapangan kerja formal belum seimbang dengan pertumbuhan angkatan kerja. Banyak kesempatan tumbuh di sektor informal, sementara jumlah penduduk muda *Not in Employment, Education, or Training* (NEET) masih tinggi berpotensi menghilangkan momentum bonus demografi dan meningkatkan risiko masalah sosial. Di sisi lain, masih adanya pekerja anak, keterbatasan akses terhadap informasi pasar kerja, dan relokasi industri padat karya karena dinamika upah dan iklim investasi turut mempersempit peluang kerja berkualitas. Kualitas kompetensi tenaga kerja juga masih menjadi tantangan karena terjadinya ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan industri (*skills mismatch*), partisipasi pelatihan rendah, dan kualitas lembaga pelatihan belum merata. Kurikulum pelatihan belum cukup adaptif terhadap kebutuhan *digital skills* dan *green skills*, sementara pemagangan dan sertifikasi belum menjadi jalur utama transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, serta belum memiliki mekanisme *tracer study* yang kuat untuk mengukur efektivitas pelatihan.

Dalam aspek perlindungan tenaga kerja, cakupan jaminan sosial masih terbatas, khususnya bagi pekerja informal. Kepatuhan terhadap K3 belum merata, konflik hubungan industrial meningkat menandakan perlunya penguatan kapasitas mediasi, dan mekanisme penetapan upah masih sering berbenturan antara kepentingan pekerja dan daya saing usaha. Pengawasan ketenagakerjaan juga belum optimal karena keterbatasan jumlah pengawas dan sistem pengawasan berbasis risiko yang belum sepenuhnya diterapkan. Selain itu, kualitas data Wajib Lapor Ketenagakerjaan dan Sistem Manajemen K3 (SMK3) juga belum terintegrasi secara menyeluruh.

Kesenjangan wilayah, gender, dan disabilitas masih terlihat nyata. Disparitas upah antar-sektor tinggi, sementara pekerja perempuan dan penyandang disabilitas belum

memperoleh kesempatan kerja setara. Selain itu, Indonesia mulai menghadapi tantangan penuaan penduduk (aging population) tanpa strategi *reskilling* dan *upskilling* bagi lansia produktif maupun skema kerja fleksibel yang memadai. Tanpa intervensi, hal ini berpotensi menekan tingkat partisipasi angkatan kerja dan membebani fiskal jaminan hari tua.

Dari sisi tata kelola, integrasi perencanaan kebutuhan tenaga kerja lintas sektor dan wilayah belum optimal. Fragmentasi data pasar kerja menghambat *job matching* serta penyusunan kebijakan berbasis bukti. Sementara itu, kebutuhan terhadap keterampilan hijau (*green skills*) meningkat pesat seiring transisi menuju ekonomi rendah karbon, namun peta jalan reskilling bagi pekerja di sektor berbasis fosil menuju ekonomi hijau belum matang dapat menimbulkan risiko disrupsi pekerjaan.

C. Telaahan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta nomor 6 tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi DKI Jakarta tahun 2005-2025

Rencana Pembangungan Jangka Panjang Daerah Provinsi DKI Jakarta tahun 2005-2025 mengangkat visi **"Jakarta: Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Aman, Nyaman, Sejahtera, Produktif, Berkelanjutan, dan Berdaya Saing Global"**. Dalam upaya mencapai visi tersebut, terdapat beberapa misi pembangunan yang memiliki relevansi erat dengan peran dan fungsi DTKTE, yiatu: 1) Misi Kedua, Meningkatkan Perekonomian yang Kuat dan Berkualitas, sejalan dengan tugas DTKTE dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, memperkuat sektor ketenagakerjaan, serta menciptakan iklim usaha yang kondusif untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. 2) Misi Keempat, Meningkatkan Daya Dukung, Daya Tampung Lingkungan, dan Efisiensi Pemanfaatan Sumber Daya Alam, berkaitan dengan bidang energi, di mana DTKTE berperan dalam mendorong pemanfaatan energi baru dan terbarukan, meningkatkan efisiensi energi. 3) Misi Kelima, Meningkatkan Kapasitas dan Kualitas Pemerintahan, juga relevan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel, serta peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi.

RPJPD Provinsi DKI Jakarta 2025–2045 merumuskan sejumlah isu strategis yang mencerminkan tantangan utama dalam mewujudkan visi Jakarta sebagai kota global yang maju, berkeadilan, berdaya saing, dan berkelanjutan. Tantangan pertama adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di tingkat global, yang diukur melalui peningkatan *Human Capital Index*. Kedua, masih terdapat ketimpangan sosial dan ekonomi yang perlu diatasi melalui pemerataan kesejahteraan dan penciptaan lapangan kerja yang berkualitas dan inklusif.

Selanjutnya, Jakarta perlu melakukan transformasi menuju ekonomi inovatif dan berdaya saing global, salah satunya dengan memperkuat pengembangan ekonomi hijau untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan per kapita secara berkelanjutan. Di sisi lain, peningkatan mobilitas dan konektivitas perkotaan melalui pengembangan transportasi publik terintegrasi menjadi langkah penting untuk menekan biaya ekonomi tinggi. Tantangan besar lainnya adalah ketahanan lingkungan dan energi di tengah ancaman perubahan iklim dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, transisi menuju Energi Baru Terbarukan serta penerapan prinsip pembangunan berkelanjutan menjadi keharusan.

D. Telaahan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 2 tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi DKI Jakarta tahun 2025-2029

Rencana Pembangungan Jangka Panjang Daerah Provinsi DKI Jakarta tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 2 tahun 2025 mengangkat visi ***"Jakarta Kota Global dan Pusat Perekonomian yang Berdaya Saing, Berkelanjutan, dan Menyejahterakan Seluruh Warganya".*** Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, disusun lima misi pembangunan daerah yang menjadi arah kebijakan dan landasan pelaksanaan program prioritas. Misi-misi ini menggambarkan langkah konkret yang akan ditempuh dalam mencapai tujuan pembangunan, termasuk di dalamnya kontribusi DTKTE sebagai perangkat daerah yang berperan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi. Beberapa misi yang memiliki keterkaitan langsung dengan peran DTKTE antara lain: 1) Misi Kedua, Mewujudkan Pusat Ekonomi Inovatif dengan Pembangunan dan Akses Sumber Daya yang Merata, berkaitan dengan upaya DTKTE dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi serta mendorong efisiensi dan pemerataan akses energi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi. 2) Misi Keempat, Mewujudkan Ruang Kota Layak Huni, Berketahanan, dan Berkelanjutan, selaras dengan peran DTKTE dalam mendukung transisi energi bersih, efisiensi penggunaan energi.

Sejumlah isu strategis menjadi tantangan utama dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi di Provinsi DKI Jakarta. Pertama, pada bidang ketenagakerjaan, masih terdapat ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kompetensi lulusan pendidikan vokasi khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan kebutuhan industri. Banyak lulusan berasal dari bidang keahlian yang tidak sejalan dengan sektor usaha dominan di Jakarta, sehingga menimbulkan masa tunggu kerja yang panjang serta berkontribusi terhadap meningkatnya angka pengangguran terbuka dan setengah penganggur. Selain itu, dominasi sektor informal dan munculnya fenomena *gig economy* menuntut adanya adaptasi kebijakan ketenagakerjaan yang mampu melindungi pekerja non-formal sekaligus memperkuat sistem perlindungan sosial yang inklusif. Di sisi lain, transformasi digital dan perubahan pola kerja menuntut peningkatan keterampilan tenaga kerja di bidang teknologi informasi, analisis data, dan industri kreatif agar mampu bersaing dalam pasar tenaga kerja global yang semakin dinamis.

Kedua, pada bidang transmigrasi, laju urbanisasi yang tinggi di Jakarta menimbulkan tekanan terhadap penyediaan layanan dasar dan ketersediaan lapangan kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk dan kapasitas infrastruktur publik berpotensi menurunkan kualitas hidup masyarakat perkotaan. Dalam konteks ini, program transmigrasi seharusnya dapat berfungsi sebagai instrumen pemerataan kesempatan ekonomi dan pengentasan kemiskinan, namun hingga kini minat masyarakat perkotaan untuk berpartisipasi masih rendah.

Ketiga, pada bidang energi dan ketenagalistrikan, tantangan utama terletak pada pemenuhan kebutuhan energi yang terus meningkat secara berkelanjutan. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah berkomitmen terhadap pembangunan rendah karbon melalui pengembangan energi baru terbarukan (EBT), seperti Pembangkit Listrik Tenaga Surya

(PLTS), sejalan dengan target nasional untuk menurunkan emisi gas rumah kaca sebesar 30% pada tahun 2030 dan mencapai net zero emission pada tahun 2050.

E. Telaahan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 6 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 6 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan di wilayah DKI Jakarta. Perda ini bertujuan untuk mewujudkan tenaga kerja yang produktif, berkualitas, dan sejahtera, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Melalui Perda ini, Pemerintah Provinsi memiliki kewenangan dalam pembinaan, pengawasan, dan fasilitasi bidang ketenagakerjaan yang mencakup penempatan tenaga kerja, pelatihan berbasis kompetensi, hubungan industrial, jaminan sosial, serta perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak. Pemerintah juga berperan aktif dalam menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kerja sama dengan dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat.

Berdasarkan ketentuan dan semangat yang terkandung dalam Perda tersebut, arah kebijakan dan rencana pembangunan ketenagakerjaan di Jakarta dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja
   Melalui pengembangan sistem pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi keahlian, dan peningkatan akses terhadap lembaga pelatihan kerja, baik milik pemerintah maupun swasta.
2. Perluasan dan Pemerataan Kesempatan Kerja
   Dengan mendorong penciptaan lapangan kerja produktif, pemberdayaan sektor informal, serta peningkatan sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan dalam mengatasi pengangguran dan kesenjangan kesempatan kerja.
3. Penguatan Hubungan Industrial yang Kondusif dan Berkeadilan
   Melalui pembinaan dan mediasi hubungan kerja yang harmonis, penguatan kelembagaan tripartit, serta penegakan norma ketenagakerjaan yang menjamin kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha.
4. Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
   Dengan memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, penerapan standar K3, perluasan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan pemberian perlindungan khusus bagi kelompok rentan seperti pekerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas.
5. Digitalisasi dan Modernisasi Sistem Ketenagakerjaan
   Melalui pengembangan sistem informasi pasar kerja terpadu dan digitalisasi layanan ketenagakerjaan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas bagi masyarakat.

F. Telaahan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 7 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah

Kebijakan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Jakarta 2024-2044 menyoroti dua permasalahan utama, yaitu masih rendahnya penyediaan sarana dan prasarana dasar yang memadai serta kebijakan tata ruang yang belum sepenuhnya relevan dalam menjawab tantangan pembangunan kota. Kondisi tersebut memunculkan berbagai persoalan, seperti kemacetan dan tingginya biaya ekonomi (high-cost economy) akibat mobilitas penduduk yang tidak efisien, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan daya saing Jakarta sebagai pusat bisnis global. Untuk mengatasi hal tersebut, RTRW Jakarta 2020-2044 mengusung paradigma pembangunan baru yang berlandaskan tiga pilar utama, yaitu:

- Kota berorientasi transit (Transit-Oriented Development/TOD) yang bertujuan mengendalikan pertumbuhan kota secara horizontal serta mengoptimalkan peran transportasi publik;
- Kota berbasis digital (Digital-Oriented Development) untuk meningkatkan efisiensi ruang, mobilitas, dan pelayanan publik berbasis teknologi; dan
- Kawasan mandiri (Self-Sufficient Neighborhood) yang mendukung masyarakat untuk dapat beraktivitas, bekerja, dan memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam lingkungannya sendiri.

Dalam mendukung pembangunan tersebut, penyediaan tenaga kerja terampil menjadi penting. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan vokasional dan sertifikasi kompetensi yang selaras dengan kebutuhan pembangunan wilayah.

G. Telaahan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 5 Tahun 2023 tentang Rencana Umum Energi Daerah Tahun 2023-2050

Rencana Umum Energi Daerah (RUED) Provinsi DKI Jakarta, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 5 Tahun 2023 tentang Rencana Umum Energi Daerah Tahun 2023–2050. RUED Provinsi DKI Jakarta memiliki visi ***"Terpenuhinya kebutuhan energi yang berwawasan lingkungan dan terdepan dalam pemanfaatan teknologi energi bersih dengan mendorong peran serta masyarakat."*** Untuk mewujudkan visi tersebut, RUED DKI Jakarta menetapkan beberapa misi strategis, yaitu: (a) Menjamin ketersediaan energi secara merata dan berkesinambungan. (b) Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi energi baru dan terbarukan. (c) Meningkatkan kegiatan konservasi dan diversifikasi energi. (d) Meminimalisasi dampak lingkungan dari sektor energi. (e) Mendorong peran serta masyarakat dalam pemanfaatan energi baru dan terbarukan dan konservasi energi.

Dalam RUED Jakarta 2023-2025 terdapat sejumlah tantangan strategis dalam pengelolaan energi yang mencakup ketergantungan pasokan, keterbatasan infrastruktur, serta rendahnya pemanfaatan energi baru terbarukan (EBT). Provinsi DKI Jakarta masih sangat bergantung pada pasokan listrik dan energi dari luar daerah, sehingga menimbulkan risiko terhadap keandalan energi. Kondisi ini diperparah oleh keterbatasan lahan untuk pembangunan infrastruktur transmisi, distribusi, dan pembangkit listrik.

Selain itu, akses energi di Kabupaten Kepulauan Seribu masih terbatas untuk listrik, BBM, dan LPG akibat kondisi geografis kepulauan yang tersebar dan sulit dijangkau

jaringan energi utama. Pemanfaatan EBT di Jakarta juga masih rendah, terutama karena tingginya biaya teknologi dan keterbatasan penguasaan teknis. Saat ini, energi surya menjadi sumber EBT yang paling banyak digunakan, namun skalanya masih kecil dan belum signifikan terhadap bauran energi daerah.

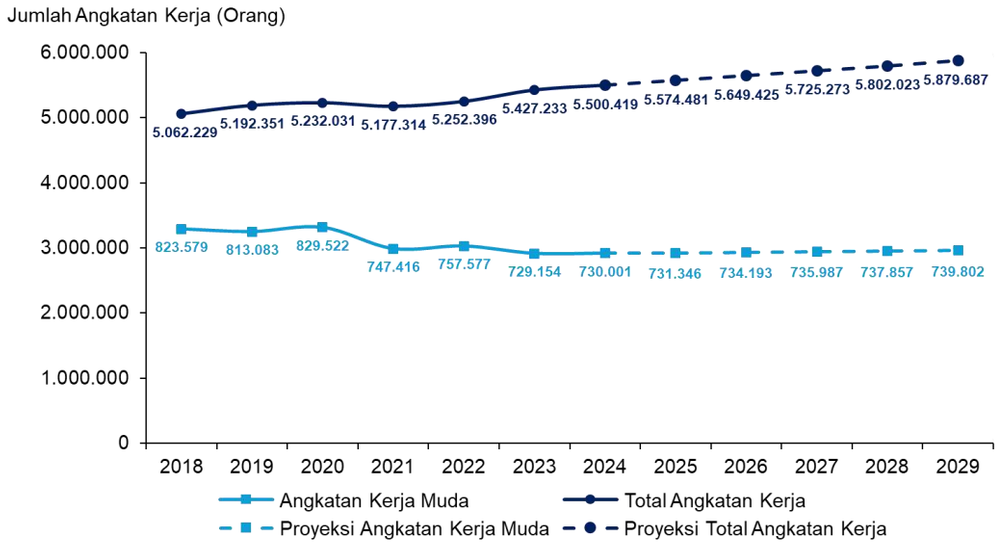
Di sisi lain, efisiensi pemanfaatan energi di berbagai sektor masih rendah, khususnya pada sektor transportasi yang didominasi oleh kendaraan pribadi dan sering mengalami kemacetan. Hal ini menyebabkan pemborosan konsumsi BBM dan berdampak pada peningkatan emisi gas rumah kaca. Akibatnya, tingkat polusi udara di Jakarta tetap tinggi, yang berkontribusi terhadap penurunan kualitas lingkungan dan kesehatan masyarakat.

H. Telaahan Rencana Tenaga Kerja Makro Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024-2029

Berdasarkan dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024-2029, Provinsi DKI Jakarta sebagai pusat perekonomian nasional menghadapi tantangan kompleks di sektor ketenagakerjaan akibat tingginya konsentrasi penduduk usia produktif dan dinamika pasar kerja yang cepat berubah. Ketimpangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja masih menjadi isu utama, terutama karena pertumbuhan ekonomi dan urbanisasi tidak sepenuhnya sejalan dengan ketersediaan lapangan kerja.

Jakarta juga menghadapi tingginya tingkat pengangguran terbuka, dominasi sektor informal, serta mismatch antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri, terutama di sektor modern seperti perdagangan, jasa, dan teknologi digital. Selain itu, ketimpangan gender dalam partisipasi kerja, beban urbanisasi yang tinggi, dan persaingan ketat di pasar tenaga kerja perkotaan turut memperparah situasi ketenagakerjaan. Meskipun demikian, Jakarta juga memiliki peluang baru melalui transformasi digital, berkembangnya sektor ekonomi kreatif, dan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja berpendidikan tinggi, yang dapat menjadi momentum untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sumber daya manusia di masa depan.

Selama periode 2018 hingga 2023, jumlah angkatan kerja di Provinsi DKI Jakarta menunjukkan tren fluktuatif dengan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2018, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 5.062.229 orang, dan meningkat menjadi 5.427.233 orang pada tahun 2023. Angka ini diproyeksikan terus bertambah hingga mencapai 5.879.687 orang pada tahun 2029. Peningkatan tersebut diiringi dengan meningkatnya kebutuhan akan lapangan kerja agar tambahan angkatan kerja tersebut dapat terserap secara optimal di pasar tenaga kerja.

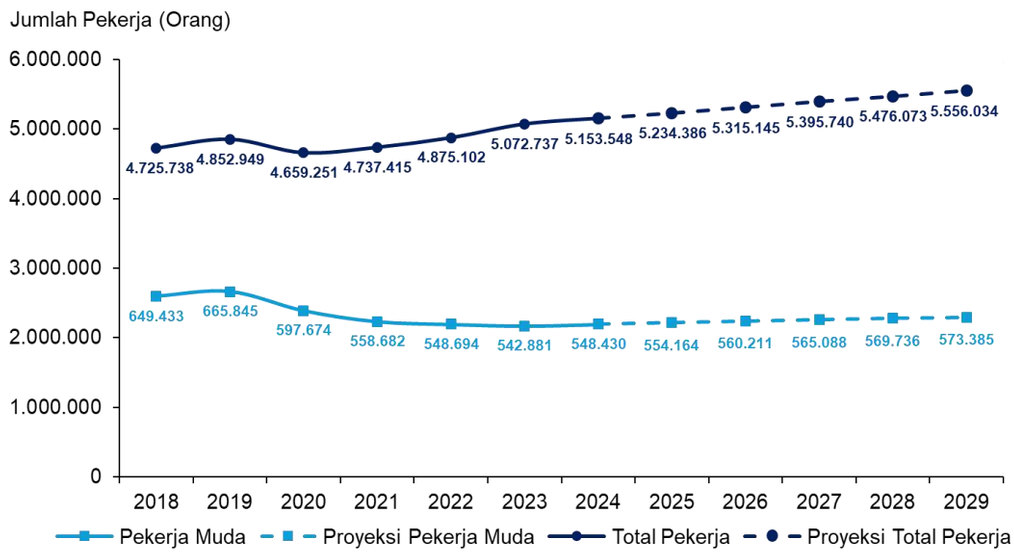


Gambar 1515. Perkembangan dan Proyeksi Angkatan Kerja Muda di DKI Jakarta 2018-2029

Sumber: Rencana Tenaga Kerja Makro DKI Jakarta, Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Dari sisi struktur usia, proporsi angkatan kerja muda (berusia 15–24 tahun) selama periode 2018–2023 cenderung menurun, dan pada periode 2024–2029 diperkirakan pertumbuhannya relatif terbatas. Pola ini sejalan dengan tren umum demografi, di mana jumlah angkatan kerja usia muda lebih kecil dibanding kelompok usia produktif utama, kemudian meningkat seiring bertambahnya usia, dan kembali menurun menjelang usia pensiun. Kondisi ini dapat menjadi potensi positif apabila penduduk usia muda tersebut sedang menempuh pendidikan atau mengikuti pelatihan yang relevan, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka, serta mencegah masuknya kelompok ini ke dalam kategori NEET.

Jumlah penduduk bekerja di Provinsi DKI Jakarta menunjukkan tren peningkatan yang konsisten, dari 4.725.738 orang pada tahun 2018 menjadi 5.072.737 orang pada tahun 2023, dan diproyeksikan terus naik hingga 5.556.034 orang pada tahun 2029. Kenaikan ini mencerminkan semakin besarnya kesempatan kerja yang tersedia seiring dengan pertumbuhan jumlah angkatan kerja di Jakarta. Sebaliknya, jumlah penduduk bekerja muda (usia 15–24 tahun) cenderung stagnan selama periode yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi tenaga kerja muda terhadap total tenaga kerja semakin menurun, yang menggambarkan bahwa pertumbuhan angkatan kerja muda relatif terbatas. Kondisi tersebut dimungkinkan karena sebagian besar penduduk usia muda masih menempuh pendidikan atau mengikuti program pelatihan keterampilan.



Gambar 16. Perkembangan dan Proyeksi Pekerja Muda di DKI Jakarta 2018-2029

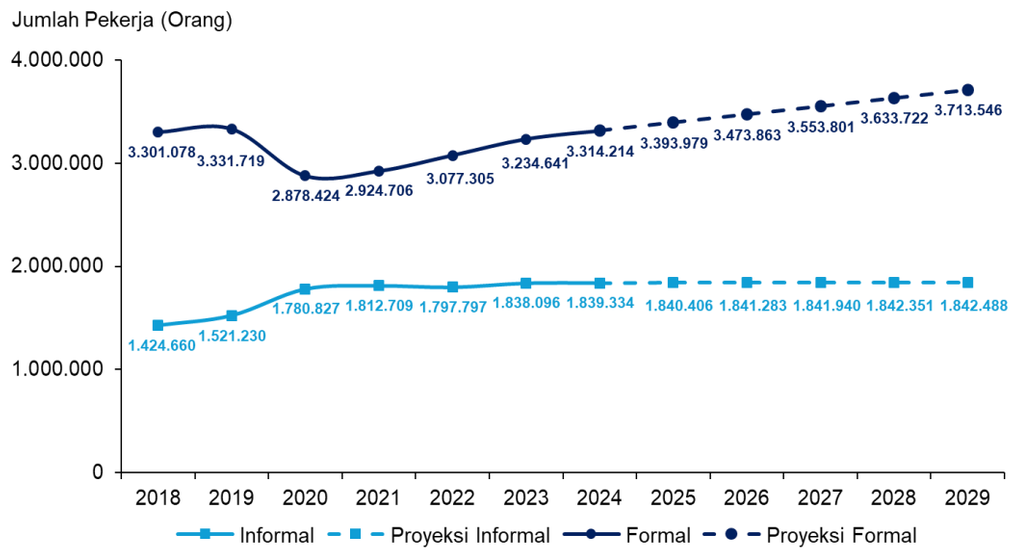
Sumber: Rencana Tenaga Kerja Makro DKI Jakarta, Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Dengan demikian, stagnasi pada kelompok usia muda tidak selalu mencerminkan berkurangnya kesempatan kerja, melainkan dapat diartikan sebagai pergeseran positif menuju peningkatan kualitas sumber daya manusia. Apabila tren ini diimbangi dengan kebijakan yang memperkuat akses pendidikan dan pelatihan vokasional yang relevan dengan kebutuhan industri, maka kelompok usia muda berpotensi menjadi tenaga kerja yang lebih produktif, adaptif, dan berdaya saing di masa depan.

Dilihat berdasarkan sektor, selama periode 2018-2023 struktur penduduk bekerja di Provinsi DKI Jakarta didominasi oleh sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, dengan jumlah mencapai 1.177.577 orang atau sekitar 23,21% pada tahun 2023. Dominasi sektor ini didorong oleh pertumbuhan ekonomi, peran aktif UMKM, serta transformasi digital melalui perkembangan e-commerce yang membuka banyak peluang kerja baru. Sektor penyediaan akomodasi dan makan minum menempati posisi kedua sebagai penyerap tenaga kerja terbesar, yaitu 621.697 orang atau 12,26% pada tahun 2023. Peningkatan ini mencerminkan pemulihan kuat terhadap permintaan terhadap layanan wisata, hotel, dan kuliner setelah sempat mengalami penurunan pada saat pandemi Covid-19.

Selanjutnya, sektor transportasi dan pergudangan juga menunjukkan pertumbuhan signifikan, meningkat dari 10,68% (504.880 orang) pada 2018 menjadi 11,87% (602.062 orang) pada 2023. Pertumbuhan ini dipicu oleh ekspansi infrastruktur transportasi, meningkatnya aktivitas logistik, serta pesatnya perkembangan e-commerce dan layanan distribusi barang di Jakarta. Sementara itu, sektor industri pengolahan mengalami fluktuasi akibat dampak pandemi Covid-19. Proporsinya menurun dari 13,02% (615.346 orang) pada 2018 menjadi 11,01% (513.194 orang) pada 2020, sebelum kembali naik menjadi 11,08% (562.017 orang) pada 2023 seiring dengan pemulihan aktivitas manufaktur dan meningkatnya permintaan produk industri. Namun demikian, adopsi teknologi otomatisasi di sektor ini perlu diimbangi dengan kebijakan pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja agar tidak menimbulkan pengangguran struktural.

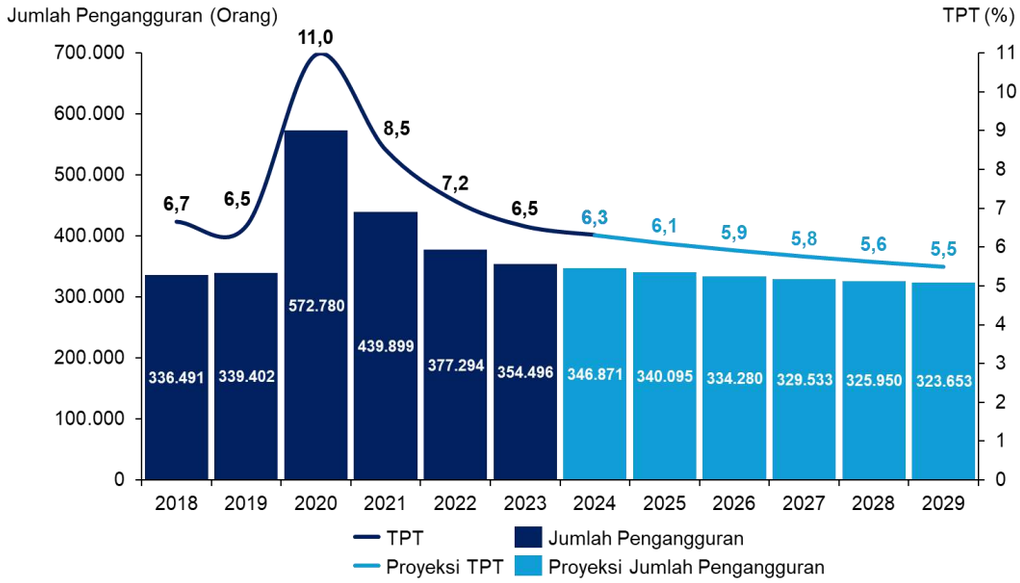
Berdasarkan proyeksi hingga tahun 2029, jumlah penduduk bekerja di Jakarta diperkirakan meningkat menjadi 5,56 juta orang, dengan perdagangan besar dan eceran tetap menjadi penyerap tenaga kerja terbesar sekitar 1,19 juta orang. Sektor akomodasi dan makan minum serta transportasi dan pergudangan diprediksi menjadi motor pertumbuhan tenaga kerja tercepat, masing-masing mencapai sekitar 756 ribu dan 697 ribu tenaga kerja. Perkembangan ini menunjukkan perlunya penguatan pelatihan vokasional dan sertifikasi kompetensi berbasis kebutuhan sektor jasa, logistik, dan perdagangan digital



Gambar 17. Perkembangan dan Proyeksi Pekerja Formal di DKI Jakarta 2018-2029

Sumber: Rencana Tenaga Kerja Makro DKI Jakarta, Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Dilihat dari status pekerjaan utamanya, selama periode 2018–2023, jumlah pekerja formal di DKI Jakarta menunjukkan tren meningkat setelah sempat menurun pada masa pandemi Covid-19. Jumlah pekerja formal turun dari 3.331.719 orang pada tahun 2019 menjadi 2.878.424 orang pada tahun selanjutnya. Terjadinya pembatasan aktivitas ekonomi menyebabkan penurunan permintaan terhadap tenaga kerja di berbagai sektor sehingga membuat banyak tenaga kerja berpindah menjadi informal akibat beralihnya tenaga kerja ke sektor-sektor yang lebih fleksibel seperti ojek daring, perdagangan kaki lima, dan usaha mikro. Meski begitu, proyeksi menunjukkan jumlah pekerja informal akan relatif stagnan di kisaran 1,84 juta orang hingga 2029 sedangkan jumlah pekerja formal diperkirakan terus meningkat hingga mencapai 3,71 juta orang. Tren ini menunjukkan arah positif meskipun perlu didukung oleh berbagai kebijakan seperti memperkuat pelatihan vokasional, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan perluasan lapangan kerja formal.



Gambar 18. Perkembangan dan Proyeksi Pengangguran di DKI Jakarta 2018-2029

Sumber: Rencana Tenaga Kerja Makro DKI Jakarta, Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Keberhasilan berbagai kebijakan ketenagakerjaan di Provinsi DKI Jakarta berpotensi besar memengaruhi dinamika jumlah pengangguran dan tingkat pengangguran terbuka (TPT), yang sangat bergantung pada kondisi ekonomi makro. Dampak pandemi Covid-19 pada tahun 2020 sempat menyebabkan lonjakan jumlah pengangguran hingga 572.780 orang, dengan TPT mencapai 11%, tertinggi dalam satu dekade terakhir. Namun, seiring dengan pemulihan aktivitas ekonomi, pasar kerja Jakarta menunjukkan perbaikan yang konsisten. Pada tahun 2023, TPT berhasil turun menjadi 6,5%, menandakan peningkatan penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor, terutama sektor formal. Jika tren pemulihan ekonomi dan efektivitas kebijakan penciptaan lapangan kerja dapat terus dipertahankan, TPT diproyeksikan menurun hingga 5,5% pada tahun 2029, dengan jumlah pengangguran berkurang menjadi sekitar 323 ribu orang.

Tabel 6. Perkembangan dan Proyeksi Pekerja Menurut Sektor di DKI Jakarta 2018-2029

Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Proyeksi					
							2024	2025	2026	2027	2028	2029
1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	16.030	22.945	26.934	32.807	25.474	23.705	24.564	25.424	26.282	27.139	27.993	28.844
2. Pertambangan dan Penggalian	25.859	15.968	11.697	19.213	17.005	15.157	15.207	15.258	15.308	15.358	15.408	15.458
3. Industri Pengolahan	615.346	596.943	513.194	543.402	500.278	562.017	580.370	598.728	617.069	635.373	653.617	671.777
4. Pengadaan Listrik dan Gas	11.539	14.494	13.380	12.801	14.533	15.361	15.669	15.976	16.284	16.591	16.897	17.201
5. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	26.961	13.477	22.916	21.701	18.719	18.207	18.259	18.312	18.364	18.417	18.469	18.521
6. Konstruksi	160.370	190.288	193.479	197.229	218.962	227.719	239.651	251.587	263.511	275.411	287.272	299.078
7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	1.177.591	1.177.784	1.184.665	1.206.437	1.177.618	1.177.577	1.179.069	1.180.562	1.182.053	1.183.541	1.185.024	1.186.500
8. Transportasi dan Pergudangan	504.880	559.347	547.763	563.868	598.473	602.062	617.912	633.767	649.607	665.415	681.171	696.855
9. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	479.807	569.681	544.938	544.000	603.860	621.697	644.190	666.690	689.168	711.600	733.960	756.216
10. Informasi dan Komunikasi	114.632	117.184	114.059	114.579	125.605	130.859	133.191	135.524	137.854	140.180	142.498	144.806
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	194.897	176.795	158.916	146.498	209.146	193.337	193.510	193.684	193.857	194.030	194.203	194.374
12. Real Estate	106.140	104.736	117.823	81.641	94.734	132.359	133.354	134.350	135.344	136.336	137.326	138.310
13. Jasa Perusahaan	192.798	228.188	195.989	235.058	278.664	236.137	236.537	236.937	237.336	237.735	238.132	238.527
14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	200.319	234.091	198.729	206.951	202.342	251.415	252.334	253.254	254.173	255.090	256.004	256.913
15. Jasa Pendidikan	219.939	195.933	171.610	185.621	207.039	267.247	270.538	273.829	277.118	280.399	283.671	286.926
16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	112.963	98.784	116.292	123.065	120.537	129.393	130.479	131.566	132.652	133.736	134.816	135.891
17. Jasa Lainnya	565.667	536.311	526.867	502.544	462.113	468.488	468.714	468.939	469.165	469.390	469.614	469.837
Jumlah	**4.725.738**	**4.852.949**	**4.659.251**	**4.737.415**	**4.875.102**	**5.072.737**	**5.153.548**	**5.234.386**	**5.315.145**	**5.395.740**	**5.476.073**	**5.556.034**

Sumber: Rencana Tenaga Kerja Makro DKI Jakarta, Disnakertrans dan Energi Provinsi DKI Jakarta

Dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan dan kepadatan penduduk, Provinsi DKI Jakarta perlu menerapkan serangkaian kebijakan strategis yang terintegrasi. Pertama, melalui kebijakan pengendalian pertambahan penduduk, pemerintah perlu memperkuat program urbanisasi terkendali dengan mendorong penyebaran pusat-pusat ekonomi di wilayah Bodetabek, mengoptimalkan perumahan vertikal terjangkau, serta memperkuat program keluarga berencana (KB) dan digitalisasi administrasi kependudukan untuk memantau mobilitas penduduk.

Selanjutnya, kebijakan investasi diarahkan untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif melalui kemudahan perizinan, penguatan infrastruktur dasar, promosi investasi di sektor-sektor unggulan seperti ekonomi kreatif, teknologi, dan pariwisata, serta peningkatan koordinasi lintas sektor. Dalam hal pengendalian tambahan angkatan kerja, pemerintah perlu mengelola arus urbanisasi secara terencana, memperkuat sistem pendidikan dan pelatihan agar sesuai kebutuhan industri, menyediakan transportasi publik yang terintegrasi, serta mendorong wirausaha muda dan ekonomi kreatif sebagai penopang penyerapan tenaga kerja baru. Terakhir, kebijakan pendidikan dan pelatihan difokuskan pada peningkatan akses dan kualitas pendidikan, integrasi kurikulum dengan kebutuhan industri, pengembangan pendidikan vokasi dan sertifikasi profesi, serta pelatihan kewirausahaan.

Tabel 7. Teknis Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			
			Global	Nasional	Regional	Isu Strategis PD
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*
Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar, Urusan Tenaga Kerja	• Keterbatasan jumlah personil pengawas ketenagakerjaan, mediator, instruktur pelatihan, dan inspektur ketenagalistrikan yang menghambat efektivitas pelayanan. • Sarana prasarana pelatihan kerja yang belum memadai dan tertinggal dari kebutuhan teknologi industri. • Kurikulum pelatihan kerja kurang responsif terhadap kebutuhan era industri 4.0–5.0 serta tuntutan green jobs. • Produktivitas tenaga kerja masih rendah, dengan dominasi pekerja di sektor informal yang tidak terlindungi norma ketenagakerjaan maupun jaminan sosial. • Masih tingginya pengangguran terbuka, setengah penganggur, pekerja keluarga tidak dibayar, serta pemuda NEET.	Ketimpangan sosial- ekonomi	• *Green jobs* dan pekerjaan ramah lingkungan menjadi tren baru seiring komitmen global terhadap transisi energi bersih. • Perubahan pola kerja akibat otomatisasi, digitalisasi, dan artificial intelligence (AI) yang menggeser kebutuhan keterampilan.	• Kesenjangan keterampilan (skill mismatch) antara lulusan pendidikan/pelatihan dengan kebutuhan industri. • Produktivitas tenaga kerja Indonesia relatif rendah dibandingkan negara tetangga (ASEAN). • Basis tenaga kerja informal yang besar serta penciptaan lapangan kerja formal belum seimbang dengan pertumbuhan angkatan kerja • Masih adanya pekerja anak, keterbatasan akses terhadap informasi pasar kerja, dan relokasi industri padat karya karena dinamika upah dan iklim investasi	• Dominasi pekerja informal dan setengah pengangguran • Ketidakmerataan akses pelatihan dan sertifikasi, khususnya untuk perempuan, penyandang disabilitas, dan pemuda. • NEET relatif tinggi di perkotaan. • Cakupan jaminan sosial masih terbatas, khususnya bagi pekerja informal. • Fragmentasi data pasar kerja menghambat *job matching*	• Peningkatan kualitas SDM dan produktivitas tenaga kerja melalui modernisasi sarana, kurikulum, dan jejaring pelatihan kerja. • Penurunan pengangguran terbuka, setengah penganggur, dan pemuda NEET melalui program pelatihan, penempatan, dan job matching yang lebih terintegrasi. • Penguatan perlindungan ketenagakerjaan, hubungan industrial, dan kepatuhan norma kerja (K3, upah, jaminan sosial), khususnya di sektor informal dan UMKM. • Penguatan kapasitas pengawasan dan penegakan norma ketenagakerjaan

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			
			Global	Nasional	Regional	Isu Strategis PD
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*
						melalui peningkatan jumlah serta kompetensi pengawas
Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar, Urusan Transmigrasi	• Minimnya minat masyarakat DKI Jakarta untuk mengikuti program transmigrasi sehingga target sulit tercapai, sementara arus urbanisasi yang masuk ke Jakarta justru semakin tinggi • Pembekalan pra-keberangkatan bagi calon transmigran yang belum optimal, khususnya dalam hal literasi usaha, adaptasi sosial-budaya, dan perencanaan finansial	Ketimpangan sosial- ekonomi	• Urbanisasi menjadi tren dunia, sehingga menimbulkan tekanan pada kota besar.	• Mengingat strategi nasional Transmigrasi Gotong Royong menekankan kolaborasi multisektoral, koordinasi antar-instansi dan lintas sektor di tingkat provinsi dan pusat • Tantangan penyediaan lahan dan keberlanjutan ekonomi keluarga transmigran	• Laju urbanisasi tinggi menimbulkan tekanan pada penyediaan layanan dasar dan lapangan kerja • Rendahnya minat masyarakat Jakarta untuk transmigrasi karena daya tarik ekonomi kota lebih tinggi. • Keterbatasan infrastruktur dasar (pendidikan, kesehatan, transportasi) di daerah tujuan transmigrasi • Terbatasnya koordinasi lintas wilayah administratif	• Peningkatan minat dan kesiapan warga DKI untuk transmigrasi melalui sosialisasi berbasis manfaat ekonomi keluarga, serta pembekalan pra-keberangkatan yang lebih adaptif. • Penguatan koordinasi lintas daerah dan pusat untuk menjamin keberlanjutan ekonomi keluarga transmigran dan monitoring pasca-penempatan.
Urusan Pilihan, Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral	• Potensi energi terbarukan seperti surya, sampah, dan angin di Jakarta belum dimanfaatkan secara optimal, sementara keterbatasan	Ancaman terhadap Keberlanjutan Sumber Daya	• Tekanan global untuk mencapai Net Zero Emission 2050.	• Target bauran EBT nasional 23% pada 2025 dan net zero emission 2060.	• Terbatasnya ruang atap di permukiman padat membatasi pengembangan PLTS.	• Akselerasi pengembangan PLTS dan energi baru terbarukan lainnya dengan mengatasi kendala kuota

Potensi Daerah yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			
			Global	Nasional	Regional	Isu Strategis PD
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*
	ruang atap di kawasan permukiman padat menjadi kendala utama. • Proses perizinan dan penyambungan PLTS masih menjadi hambatan bagi pengembangan PLTS di aset-aset milik daerah. • Edukasi mengenai efisiensi energi, keselamatan instalasi, dan penggunaan energi bersih juga belum merata di kalangan masyarakat maupun pelaku usaha.	Alam	• Penurunan harga teknologi energi surya dan baterai, serta tren elektrifikasi transportasi.	• Regulasi rooftop solar PV dan keterbatasan kuota penyambungan masih jadi hambatan. • Ketergantungan yang tinggi terhadap energi fosil, khususnya di sektor ketenagalistrikan dan industri	• Target kapasitas PLTS 200 MWp pada 2050 (Perda RUED No. 5 Tahun 2023)	perizinan, keterbatasan ruang atap, serta memperkuat model PLTS komunal. • Peningkatan efisiensi penggunaan energi pada gedung publik, sektor industri, dan rumah tangga. • Peningkatan literasi energi masyarakat untuk mendukung transisi energi bersih.

BAB III
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman pembangunan jangka menengah di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi. Dokumen ini berfungsi sebagai arah dan acuan kerja agar seluruh program dan kegiatan dapat berjalan lebih terencana, terukur, dan selaras dengan visi kepala daerah, RPJMD Provinsi DKI Jakarta, serta kebijakan nasional.

Renstra ini menekankan pentingnya kesinambungan antara perencanaan dan pelaksanaan, sehingga tujuan dan sasaran yang ditetapkan benar-benar menjawab persoalan utama yang dihadapi. Tujuan akan mengarahkan penyusunan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Sedangkan sasaran merupakan hasil yang ingin dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Dalam sasaran dirancang pula indikator sasaran.

Untuk itu, strategi dan arah kebijakan yang dirumuskan dengan mempertimbangkan dinamika sosial-ekonomi perkotaan, kebutuhan dunia usaha dan industri, serta arah kebijakan pembangunan daerah dan nasional, bagian ini disusun untuk menjadi fondasi yang kuat bagi pelaksanaan program-program prioritas DTKTE Provinsi DKI Jakarta selama lima tahun mendatang.

3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah

Tujuan Renstra Perangkat Daerah adalah kinerja yang ingin diwujudkan selama 5 (lima) tahun untuk menggambarkan kebermanfaatan Perangkat Daerah berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta memperhatikan sasaran RPJMD Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan RPJMD Provinsi DKI Jakarta tahun 2025–2029, dalam rangka mendukung visi Gubernur dan Wakil Gubernur DKI Jakarta yaitu **“Jakarta Kota Global dan Pusat Perekonomian yang Berdaya Saing, Berkelanjutan, dan Menyejahterakan Seluruh Warganya”**.

Visi ini dibangun di atas empat pilar utama. Pertama, Jakarta sebagai Kota Global, yaitu menjadi simpul utama dalam jejaring ekonomi dunia yang mampu menarik sumber daya terbaik, baik manusia, modal, maupun ide. Kedua, Jakarta sebagai Pusat Perekonomian, yang berarti berperan sebagai motor penggerak perekonomian nasional sekaligus kontributor utama pertumbuhan ekonomi Indonesia. Ketiga, Jakarta yang Berdaya Saing, yakni kota yang mampu menarik investasi, mempertahankan bisnis, serta mencetak SDM unggul agar tidak hanya lebih baik dari masa lalu tetapi juga mampu bersaing dengan kota-kota besar dunia. Keempat, Jakarta yang Berkelanjutan dan Menyejahterakan, yaitu kota yang membangun dengan memperhatikan keseimbangan lingkungan, sosial, dan ekonomi, sehingga mampu memberikan kualitas hidup lebih baik bagi seluruh warganya tanpa terkecuali. Dalam mendukung pencapaian visi tersebut, maka DTKTE Provinsi DKI Jakarta menetapkan tujuan-tujuan, yaitu:

1. Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja

Tujuan: Meningkatnya Kontribusi Angkatan Kerja terhadap Perekonomian Daerah dan Optimalisasi Potensi Tenaga Kerja melalui Program Transmigrasi yang Efektif

Untuk mengukur keberhasilan tujuan diatas ditetapkan indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja (Persen). Definisi operasional dari indikator tersebut yaitu perbandingan antara jumlah penduduk yang bekerja dengan jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja, dan biasanya dinyatakan dengan persen. Dasar hukum yang digunakan, antara lain: 1) Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2) Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; 3) Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Metode pengukuran:

$$TKK = \frac{Penduduk\ berumur\ 15\ tahun\ ke\ atas\ yang\ bekerja\ perAgustus}{Jumlah\ angkatan\ kerja\ per\ Agustus}\ x\ 100\%.$$

2. Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi

Tujuan: Meningkatnya Kontribusi Angkatan Kerja terhadap Perekonomian Daerah dan Optimalisasi Potensi Tenaga Kerja melalui Program Transmigrasi yang Efektif

Untuk mengukur keberhasilan tujuan diatas ditetapkan indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja (Persen). Definisi operasional dari indikator tersebut yaitu perbandingan antara jumlah penduduk yang bekerja dengan jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja, dan biasanya dinyatakan dengan persen. Dasar hukum yang digunakan, antara lain: 1) Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2) Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; 3) Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Metode pengukuran:

$$TKK = \frac{Penduduk\ berumur\ 15\ tahun\ ke\ atas\ yang\ bekerja\ perAgustus}{Jumlah\ angkatan\ kerja\ per\ Agustus}\ x\ 100\%.$$

3. Urusan Pemerintahan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral

Tujuan: Peningkatan Implementasi Energi Baru Terbarukan yang Ramah Lingkungan

Untuk mengukur keberhasilan tujuan diatas ditetapkan indikator kinerja Persentase Bauran Energi Terbarukan (Persen). Definisi operasional dari indikator tersebut yaitu total kapasitas pembangkit listrik yang bersumber dari energi baru terbarukan (PLTS, PLTSa, PLTB, dll) terhadap total kapasitas pembangkit listrik yang ada di DKI Jakarta. Dasar hukum yang digunakan, antara lain: Perpres 22 Tahun 2017 tentang RUEN, Permen ESDM Nomor 49 Tahun 2018 dan Ingub no. 66 tahun 2019.

Metode pengukuran:

$$Bauran\ EBT = \frac{Daya\ listrik\ yang\ dihasilkan\ dari\ bahan\ non\ fosil/bisa\ diperbaharui}{Daya\ listrik\ yang\ dipasok\ dari\ pembangkit\ listrik\ di\ DKI\ Jakarta}$$

3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah

Sasaran Renstra Perangkat Daerah merupakan tahapan kinerja sekaligus fokus prioritas yang ditetapkan untuk mewujudkan tujuan Renstra dalam kurun waktu lima tahun. Bagi DTKTE Provinsi DKI Jakarta, sasaran ini diarahkan untuk mendukung pencapaian visi pembangunan daerah serta menjawab tantangan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi. DTKTE menetapkan sejumlah sasaran strategis yang terukur dan berorientasi pada hasil, sebagai berikut:

1. Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja

   Sasaran: Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja yang Adaptif terhadap Perubahan Teknologi dan Tantangan Global

   Untuk mengukur keberhasilan sasaran ditetapkan indaktor kinerja Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Daerah (Persen). Definisi operasional dari indikator tersebut yaitu persentase peningkatan rasio antara produk berupa barang dan jasa dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu yang merupakan besaran kontribusi tenaga kerja dalam pembentukan nilai tambah suatu produk dalam proses kegiatan ekonomi. Dasar hukum yang digunakan, antara lain: 1) UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus; 2) UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik; 3) Permenakertrans Nomor PER.21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas.

   Metode pengukuran:

   $$Peningkatan\ produktivitas\ tenaga\ kerja =$$

   $$\frac{(Produktivitas\ Tenaga\ Kerja\ Tahun_{(n)} - Produktivitas\ Tenaga\ Kerja\ Tahun_{(n-1)})}{Produktivitas\ Tenaga\ Kerja\ Tahun_{(n-1)}} \times 100\%$$

   Keterangan:

   - Produktivitas Tenaga Kerja Tahun n = PDRB (ADHK) DKI Jakarta Tahun n/ Penduduk Yang Bekerja tahun n.
   - PDRB (ADHK) = Jumlah PDRB Atas Dasar Harga Konstan TW I-III Tahun n, ditambah Proyeksi PDRB Atas Dasar Harga Konstan TW IV Tahun n.
   - PDRB = Jumlah PDRB Atas Dasar Harga Konstan Tahun n
   - Penduduk Yang Bekerja = Jumlah Penduduk Yang Bekerja Pada Tahun n (Agustus)

2. Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi

   Sasaran: Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran untuk Mendukung Perekonomian Daerah

   Untuk mengukur keberhasilan sasaran ditetapkan indaktor kinerja Persentase Transmigran yang mengalami Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi di Wilayah Penempatan Transmigrasi (Persen). Definisi operasional dari indikator tersebut yaitu Kesejahteraan ekonomi transmigran dilihat dari kepemilikan rumah dan lahan di lokasi transmigran; kepala keluarga transmigran yang mengalami perbaikan kondisi ekonomi dibandingkan saat awal penempatan, yang diukur berdasarkan kepemilikan aset

(rumah atau lahan) dan/atau telah memulai usaha yang menghasilkan pendapatan secara berkelanjutan, dalam kurun waktu tertentu setelah penempatan. Dasar hukum yang digunakan, antara lain: 1) UU No. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian; 2) PP No 19 tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian Sebagaimana Telah Diubah Dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian.

Metode pengukuran:

$$Kesejahteraan\ Ekonomi\ di\ Wilayah\ Penempatan\ Transmigrasi = \frac{(Jumlah\ Transmigran\ yang\ ditempatkan\ di\ tahun\ sebelumnya\ yang\ telah\ memiliki\ rumah\ dan\ memulai\ usaha\ di\ tahun\ berjalan)}{Jumlah\ transmigran\ yang\ diberangkatkan\ di\ tahun\ sebelumnya} \times 100\%$$

3. Urusan Pemerintahan Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral

Sasaran: Meningkatkan Penggunaan Daya Listrik dari Pembangkit Berbasis Energi Terbarukan

Untuk mengukur keberhasilan sasaran ditetapkan indaktor kinerja Jumlah Daya dari Energi Terbarukan (Mega Watt). Definisi operasional dari indikator tersebut yaitu "Daya listrik yang dihasilkan oleh pembangkit yang bersumber dari energi dan ketenagalistrikan yang berkelanjutan (energi baru terbarukan). Dasar hukum yang digunakan, antara lain: 1) Perpres 22 Tahun 2017 tentang RUEN; 2) Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 49 Tahun 2018 tentang Penggunaan Sistem Pembangkit Listrik Tenaga Surya Atap Oleh Konsumen PT Perusahaan Listrik Negara (Persero); 3) Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2023 tentang Rencana Umum Energi Daerah Tahun 2023-2050; 4) Instruksi Gubernur Nomor 66 Tahun 2019 tentang Pengendalian Kualitas Udara.

Metode pengukuran:

$$Jumlah\ Daya\ dari\ Energi\ Terbarukan = \sum Kapasitas\ Pembangkit\ EBT\ (PLTS, PLTSa, PLTB, dll)$$

Tabel 8. Teknis Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Tahun						Keterangan
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*	*(10)*	*(11)*
Meningkatnya Kesempatan Kerja Layak dan Resiliensi Tenaga Kerja	Meningkatnya Kontribusi Angkatan Kerja terhadap Perekonomian Daerah dan Optimalisasi Potensi Tenaga Kerja melalui Program Transmigrasi yang Efektif		Tingkat Kesempatan Kerja (Persen)	93,79	94,18	94,34	94,48	94,78	94,60	
		Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja yang Adaptif terhadap Perubahan Teknologi dan Tantangan Global	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Daerah (Persen)	3,48	3,73	3,93	4,18	4,48	4,83	
		Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran untuk Mendukung Perekonomian Daerah	Persentase Transmigran yang mengalami Peningkatan Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi di Wilayah Penempatan Transmigrasi (Persen)	0	70,00	71,00	72,00	73,00	74,00	
Meningkatnya Pelestarian Lingkungan Hidup dan Pembangunan Rendah Karbon	Peningkatan Implementasi Energi Baru Terbarukan yang Ramah Lingkungan		Persentase Bauran Energi Terbarukan (Persen)	0,66	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00	
		Meningkatkan Penggunaan Daya Listrik dari Pembangkit Berbasis Energi Terbarukan	Jumlah Daya dari Energi Terbarukan (MegaWatt)	34,38	34,38	34,50	34,80	35,10	35,40	

3.3 Penyusunan Pohon Kinerja Renstra PD Tahun 2025–2029

Penyusunan Pohon Kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan pohon kinerja akan menjadi dasar dalam penjenjangan kinerja instansi melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Tahap pertama dari penyusunan pohon kinerja adalah menetapkan outcome/hasil yang akan dijabarkan dalam pohon kinerja. Untuk mengidentifikasi outcome dilakukan berdasarkan bukti (evidence) atau data yang andal dan valid. Identifikasi outcome juga harus terkait dengan hal-hal yang bersifat faktual/empiris ataupun berdasarkan isu strategis yang terjadi.
b. Tahap kedua setelah menetapkan outcome/hasil yang harus dicapai, yaitu mengidentifikasi Critical Success Factor (CSF) outcome/hasil terkait. CSF adalah area atau aspek-aspek kunci dan kritis yang berpengaruh dalam mewujudkan kinerja. Untuk menentukan CSF, perlu diketahui faktor-faktor yang menjadi penyebab masalah, kemudian diterjemahkan menjadi kalimat-kalimat kondisi yang diperlukan untuk mencapai outcome. Proses penjabaran CSF dapat dilakukan dengan menggunakan gambar/diagram.
c. Tahap ketiga yaitu menguraikan Critical Success Factor (CSF) kepada kondisi antara sampai kepada kondisi paling teknis/ideal. CSF yang telah diidentifikasi dan diterjemahkan dalam kalimat kondisi merupakan dasar bagi proses penjabaran kondisi-kondisi perlu lainnya. Proses penjabaranannya sama seperti ketika mengidentifikasi key success factor dan menerjemahkannya menjadi kondisi yang diperlukan untuk pencapaian outcome.
d. Tahap keempat yaitu melengkapi setiap variabel dengan indikatornya masing-masing. Indicator harus mampu menggambarkan pencapaian kinerja hasil, keluaran kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (output), hasil (outcome), dampak (impact), dan terukur. Indikator yang baik yaitu indikator yang memenuhi kriteria SMART, yakni Specific, Measurable, Attainable, Relevant, dan Timebound.

Tabel 9. Teknis Menyusun Pohon Kinerja Renstra PD 2025-2029

Tahap 1:

MANDAT	ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	*(ULTIMATE OUTCOME)* TUJUAN RENSTRA
• Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; • Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian; • Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah	• Ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri (*skill mismatch*) yang menyebabkan terhambatnya *job matching*, dominasi sektor informal, dan rendahnya produktivitas tenaga kerja. • Rendahnya minat dan efektivitas pelaksanaan program transmigrasi serta belum optimalnya kontribusi transmigrasi terhadap pemerataan ekonomi dan kesempatan kerja.	Meningkatnya Kontribusi Angkatan Kerja terhadap Perekonomian Daerah dan Optimalisasi Potensi Tenaga Kerja melalui Program Transmigrasi yang Efektif
	Belum optimalnya pengembangan energi baru terbarukan, khususnya PLTS, akibat keterbatasan kuota perizinan dan ruang atap dan penggunaan energi fosil masih dominan ditambah dengan rendahnya efisiensi penggunaan energi serta	Peningkatan Implementasi Energi Baru Terbarukan yang Ramah Lingkungan
HARAPAN	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten dan produktif sesuai kebutuhan industri, pemerataan kesempatan kerja melalui program transmigrasi yang efektif, serta percepatan pengembangan energi baru terbarukan	

Tahap 2:

TUJUAN RENSTRA	KONDISI YANG DIHARAPKAN DI AKHIR RENSTRA	(*CRITICAL SUCCES FACTOR*) STRATEGI	(*INTERMEDIATE OUTCOME*) SASARAN RENSTRA
Meningkatnya Kontribusi Angkatan Kerja terhadap Perekonomian Daerah dan Optimalisasi Potensi Tenaga Kerja melalui	Meningkatnya indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja (Persen)	• Meningkatkan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan industri melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi. • Meningkatkan integrasi sistem informasi pasar kerja • Menurunkan jumlah kasus perselisihan • Meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan	Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja yang Adaptif terhadap Perubahan Teknologi dan Tantangan Global

TUJUAN RENSTRA	KONDISI YANG DIHARAPKAN DI AKHIR RENSTRA	(*CRITICAL SUCCES FACTOR*) STRATEGI	(*INTERMEDIATE OUTCOME*) SASARAN RENSTRA
Program Transmigrasi yang Efektif			
Meningkatnya Kontribusi Angkatan Kerja terhadap Perekonomian Daerah dan Optimalisasi Potensi Tenaga Kerja melalui Program Transmigrasi yang Efektif	Meningkatnya indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja (Persen)	• Meningkatkan minat masyarakat terhadap program transmigrasi	Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran untuk Mendukung Perekonomian Daerah
Peningkatan Implementasi Energi Baru Terbarukan yang Ramah Lingkungan	Peningkatan Implementasi Energi Baru Terbarukan yang Ramah Lingkungan	• Mengembangkan skema adopsi PLTS yang lebih fleksibel dan berbasis komunitas (PLTS komunal) • Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam penggunaan energi terbarukan dan meningkatka listerasi masyarakat terkait efisiensi energi.	Meningkatkan Penggunaan Daya Listrik dari Pembangkit Berbasis Energi Terbarukan

Tahap 3:

SASARAN RENSTRA	KONDISI YANG DIHARAPKAN DI AKHIR RENSTRA	(*CRITICAL SUCCES FACTOR*) STRATEGI	PROGRAM PERANGKAT DAERAH	PROGRAM PENDUKUNG PADA PERANGKAT DAERAH LAIN
Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja yang Adaptif terhadap Perubahan Teknologi dan Tantangan Global	Meningkatnya Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Daerah (Persen)	• Meningkatkan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan industri melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi. • Meningkatkan integrasi sistem informasi pasar kerja	• Program Perencanaan Tenaga Kerja • Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	• Program Pengelolaan Pendidikan • Program Perlindungan Dan Jaminan Sosial • Program Pemberdayaan Usaha

SASARAN RENSTRA	KONDISI YANG DIHARAPKAN DI AKHIR RENSTRA	(*CRITICAL SUCCES FACTOR*) STRATEGI	PROGRAM PERANGKAT DAERAH	PROGRAM PENDUKUNG PADA PERANGKAT DAERAH LAIN
		• Menurunkan jumlah kasus perselisihan • Meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan	• Program Penempatan Tenaga Kerja • Program Hubungan Industrial • Program Pengawasan Ketenagakerjaan	• Menengah, Usaha Kecil, Dan Usaha Mikro (UMKM)
Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran untuk Mendukung Perekonomian Daerah	Meningkatnya Persentase Transmigran yang mengalami Peningkatan Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi di Wilayah Penempatan Transmigrasi	• Meningkatkan minat masyarakat terhadap program transmigrasi	• Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	• Program Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan
Meningkatkan Penggunaan Daya Listrik dari Pembangkit Berbasis Energi Terbarukan	Meningkatnya Jumlah Daya dari Energi Terbarukan	• Mengembangkan skema adopsi PLTS yang lebih fleksibel dan berbasis komunitas (PLTS komunal) • Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam penggunaan energi terbarukan dan meningkatka listerasi masyarakat terkait efisiensi energi.	• Program Pengelolaan Energi Terbarukan • Program Pengelolaan Ketenagalistrikan	• Program Promosi Penanaman Modal

3.4 Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

Strategi merupakan rencana tindakan yang disusun secara menyeluruh dan berisi langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah. Strategi ini pada dasarnya merupakan upaya optimalisasi sumber daya yang dimiliki, melalui penentuan program, kegiatan, dan subkegiatan yang tepat, sekaligus sebagai respons terhadap dinamika lingkungan yang terus berubah. Bagi DTKTE Provinsi DKI Jakarta, strategi ini menjadi panduan utama dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, sehingga arah kebijakan dan setiap langkah yang diambil lebih terarah, efektif, dan mampu menjawab tantangan ke depan.

1. Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja dan Penciptaan Lapangan Kerja

Peningkatan daya saing tenaga kerja menjadi kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Jakarta yang berkelanjutan. Upaya ini dilakukan dengan memperkuat sistem pelatihan berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri, baik di sektor digital, *green jobs*, hospitality, maupun manufaktur berteknologi tinggi. DTKTE mendorong transformasi Pusat Pelatihan Kerja menjadi pusat unggulan (*Jakarta Skills for Future*) dengan penerapan kebijakan *triple skilling* (*skilling*, *re-skilling*, dan *up-skilling*) serta pelatihan Bahasa Inggris bagi peserta.

Upaya ini juga mencakup perluasan akses pengembangan kompetensi terutama bagi kelompok rentan seperti masyarakat miskin, warga putus sekolah, dan penyandang disabilitas sehingga semua masyarakat memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan meningkatkan keterampilannya. DTKTE juga akan memperkuat peran Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) dan Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri (PPKPI) dengan modernisasi kurikulum, modernisasi sarana pelatihan, pengadaan peralatan berteknologi terkini, dan perluasan layanan Mobile Training Unit (MTU). Layanan MTU tidak hanya tersedia di PPKD dan PPKPI terkait, tetapi juga diperluas hingga tingkat kelurahan sehingga mampu memenuhi kebutuhan pelatihan di wilayah padat penduduk serta menjangkau area yang jauh dari pusat pelatihan. Untuk memastikan peningkatan keterampilan peserta, evaluasi dilakukan melalui uji kompetensi berbasis SKKNI, dengan sertifikasi resmi bagi peserta yang lulus.

Konsep *flexible work* semakin relevan untuk diterapkan di Jakarta sebagai upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena kondisi kota yang padat dan tingkat kemacetan yang tinggi sering kali menjadi hambatan besar. Dengan fleksibilitas dalam memilih waktu mulai bekerja atau lokasi kerja misalnya melalui skema hybrid atau pengaturan waktu masuk pulang kantor pekerja dapat mengurangi waktu terbuang di perjalanan, yang di Jakarta bisa mencapai berjam-jam setiap harinya. Penghematan waktu tersebut dapat dialihkan untuk menyelesaikan tugas lebih efektif, meningkatkan fokus, serta menjaga energi fisik dan mental. Selain itu, fleksibilitas memungkinkan perusahaan menyesuaikan pola kerja dengan ritme produktivitas individu, sehingga output yang dihasilkan dapat lebih optimal. Dalam konteks kota megapolitan seperti Jakarta, di mana mobilitas menjadi tantangan utama, penerapan flexible work berpotensi memberikan

kontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja sekaligus mendukung kualitas hidup yang lebih baik.

2. Peningkatan Akses Informasi Pasar Kerja Melalui Ekosistem Digital

Salah satu penyebab terjadinya pengangguran adalah tidak bertemunya pencari kerja dengan pemberi kerja akibat keterbatasan dan ketimpangan informasi (*asimetris informasi*) di pasar kerja. Kondisi ini menimbulkan ketidakefisienan pada pasar kerja sehingga proses penempatan tenaga kerja berjalan lambat dan tidak optimal. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, pengembangan sistem digital diperlukan guna meningkatkan efisiensi pengelolaan data, pelayanan, serta pengembangan tenaga kerja di tingkat regional maupun nasional.

Sebagai bagian dari upaya tersebut, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta telah mereaktivasi platform karir.jakarta.go.id pada tahun 2024. Langkah ini juga diperkuat dengan terhubungnya platform karir.jakarta.go.id dengan Sistem SIAPKerja (Karirhub, Skillhub, Maganghub, Sertihub, TalentHub, Bizhub) yang menjadi fondasi penguatan ekosistem digital ketenagakerjaan. Selain itu, sebagai upaya memperluas akses informasi pasar kerja pada masyarakat, platform ini juga diintegrasikan dengan aplikasi JAKI (Jakarta Kini) yang dapat diunduh secara gratis. Melalui berbagai fitur utamanya, platform ini menyediakan informasi lowongan kerja (termasuk untuk penyandang disabilitas), lowongan unggulan, layanan konsultasi karir, serta informasi pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan Kerja. Ke depan, platform ini juga direncanakan mengimplementasikan fitur *job fair virtual* sebagai alternatif penyelenggaraan kegiatan antar kerja yang lebih efisien.

Dengan penguatan ekosistem digital tersebut, platform ini diharapkan mampu mempercepat proses penempatan tenaga kerja, memperluas akses terhadap lowongan, serta meningkatkan efisiensi layanan antar kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *conversion rate* dari pencari kerja ke penempatan kerja. Upaya ini dilengkapi dengan penyelenggaraan job fair terpadu, pengembangan wirausaha baru, dan pembentukan tenaga kerja mandiri sebagai bentuk perluasan kesempatan kerja yang berkelanjutan. Fokus khusus juga diberikan pada pengurangan pengangguran terbuka, setengah penganggur, pekerja keluarga tidak dibayar, dan pemuda NEET melalui afirmasi program pelatihan, penempatan, serta pemberian insentif bagi pemberi kerja agar semakin aktif menyerap tenaga kerja.

3. Penguatan Hubungan Industrial, Perlindungan, dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Hubungan industrial yang kondusif merupakan prasyarat terciptanya ketenangan kerja dan keberlanjutan usaha. DTKTE memperkuat peran Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Tripartit, serta Dewan Pengupahan dalam menetapkan standar upah dan kondisi kerja yang layak serta mendorong lahirnya lebih banyak Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan. Kepatuhan norma ketenagakerjaan, termasuk PKWT, jam kerja, upah, jaminan sosial, dan penerapan K3, akan ditingkatkan melalui inspeksi berbasis risiko serta pemanfaatan *dashboard* kepatuhan digital. Di sisi pengawasan, jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan serta inspektur ketenagalistrikan perlu ditingkatkan. Upaya ini

mencakup harmonisasi data kecelakaan kerja, peningkatan peran P2K3 perusahaan, serta penguatan fungsi mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Optimalisasi Program Transmigrasi

Minimnya minat warga Jakarta terhadap transmigrasi masih menjadi tantangan. Untuk itu, strategi sosialisasi akan diarahkan pada promosi berbasis manfaat ekonomi keluarga, akses lahan, serta dukungan layanan dasar di lokasi tujuan. Pembekalan pra-keberangkatan diperkuat dengan literasi usaha, perencanaan keuangan, serta adaptasi sosial-budaya, bekerja sama dengan PPKD/PPKPI agar kompetensi langsung dapat diterapkan.

Koordinasi dengan Kemendes PDTT dan provinsi penerima akan diperkuat untuk memastikan keberlanjutan ekonomi keluarga transmigran. Pemantauan pasca-penempatan akan dikembangkan berbasis data terintegrasi guna memantau kesejahteraan, pendidikan, dan akses layanan kesehatan keluarga transmigran.

5. Akselerasi Transisi Energi Bersih dan Pengelolaan Energi

Pemprov DKI Jakarta menargetkan bauran energi terbarukan mencapai 200 MWp PLTS pada 2050, sebagaimana ditetapkan dalam Perda No. 5 Tahun 2023 tentang RUED. Untuk itu, DTKTE akan mendorong percepatan pemasangan PLTS di gedung-gedung pemerintah, sektor komersial, dan perumahan. Kendala utama berupa keterbatasan ruang atap di permukiman padat dan adanya kuota perizinan/penyambungan PLTS akan diatasi melalui pengembangan model PLTS komunal serta advokasi regulasi agar pemerintah daerah tidak terhambat oleh mekanisme terbatasnya kuota.

Selain PLTS, potensi energi lain seperti PLTSa (tenaga sampah) dan PLTB (tenaga bayu/angin) akan terus dikembangkan, termasuk di Kepulauan Seribu. Hal ini sejalan dengan Jakarta menjadi salah satu lokasi PSN terkait program pembangunan Instalasi Pengolah Sampah menjadi Energi Listrik berbasis teknologi ramah lingkungan. Upaya konservasi energi juga diperkuat dengan pelaksanaan audit energi pada bangunan pemerintah dan peningkatan efisiensi penggunaan energi. Selain itu, DTKTE memperluas literasi energi dan mendorong elektrifikasi transportasi melalui pembangunan Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik Umum (SPKLU) serta replikasi Low Emission Zone (LEZ) dari Kawasan Kota Tua ke wilayah lain di Jakarta. Penguatan pengelolaan energi di DKI Jakarta juga dilakukan dengan pembangunan jaringan gas perkotaan yang menjadi salah satu PSN di dalam RPJMN 2025-2029 yang akan dilaksanakan PT Pertamina/PGN.

6. Peningkatan Keandalan dan Keamanan Ketenagalistrikan

Sementara itu, strategi peningkatan keandalan dan keamanan ketenagalistrikan difokuskan pada pemenuhan kebutuhan listrik secara merata, khususnya di wilayah Kepulauan Seribu. Upaya ini mencakup pembangunan infrastruktur kelistrikan baru, peningkatan rasio elektrifikasi, serta penerapan Sertifikat Laik Operasi (SLO) wajib untuk memastikan keamanan sistem ketenagalistrikan. Selain itu, peningkatan kapasitas SDM teknis seperti inspektur energi, auditor energi, dan pengelola aset kelistrikan dilakukan untuk memperkuat sistem pengawasan berbasis risiko dan keselamatan kerja.

3.5 Penahapan Pembangunan Perangkat Daerah

Tahapan pembangunan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta 2025–2029 disusun dengan mengacu pada RPJMD Provinsi DKI Jakarta. Penahapan ini dirancang sebagai kerangka waktu untuk memastikan pencapaian target pembangunan jangka menengah secara optimal, khususnya pada urusan tenaga kerja, transmigrasi, serta energi. Setiap tahapan pembangunan memiliki fokus tematik tertentu yang mencerminkan strategi DTKTE dalam menjawab tantangan dan kebutuhan masyarakat. Meskipun fokus setiap tahapan berbeda, penting untuk dipahami bahwa semua bidang kerja akan tetap berjalan sinergis. Dengan demikian, pembangunan dapat berlangsung secara menyeluruh, terintegrasi, dan berkesinambungan.

Tujuan dari penahapan ini adalah memberikan arah yang jelas dan terukur, sehingga setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan mampu memberikan dampak nyata sesuai kondisi serta tantangan yang dihadapi Jakarta sebagai kota global. Selain itu, penahapan pembangunan ini juga menjadi dasar dalam penentuan prioritas, pengalokasian sumber daya, serta pengukuran indikator keberhasilan di masing-masing sektor. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan setiap langkah pembangunan DTKTE dapat berjalan secara beriringan dan diharapkan mampu menuntaskan target yang ditetapkan pada akhir periode 2030 sekaligus menyiapkan fondasi kuat untuk pembangunan tahap berikutnya.

Sesuai dengan konsep tersebut, penahapan pembangunan Renstra DTKTE Provinsi DKI Jakarta 2025–2029 terbagi dalam lima tahapan, yaitu

1. Pada tahap pertama (2025–2026), fokus diarahkan pada penguatan dasar dan kapasitas. DTKTE akan memperkuat SDM pengawas ketenagakerjaan, mediator, dan instruktur pelatihan; meningkatkan sarana-prasarana pelatihan; serta memperbarui kurikulum berbasis kompetensi agar selaras dengan kebutuhan era digital, green jobs, dan industri 4.0–5.0. Tahap ini juga mencakup persiapan regulasi dan tata kelola energi terbarukan, termasuk perencanaan PLTS komunal, serta pembenahan data ketenagakerjaan agar lebih terintegrasi.
2. Pada tahap kedua (2027), prioritas diberikan pada perluasan akses dan peningkatan kualitas layanan publik. DTKTE menargetkan penguatan layanan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang lebih inklusif terutama perluasan akses pelatihan bagi kelompok rentan seperti masyarakat miskin, warga putus sekolah, dan penyandang disabilitas, peningkatan penempatan kerja dan *job matching* yang terintegrasi dengan platform digital JAKI dan SIAPKerja, serta sosialisasi transmigrasi berbasis manfaat ekonomi keluarga. Di bidang energi, fokus diarahkan pada peningkatan literasi energi masyarakat, perluasan konservasi energi di gedung publik, serta mendorong implementasi PLTS di aset daerah meskipun saat ini terdapat kendala yang dihadapi terkait kuota penyambungan yang terbatas.
3. Memasuki tahap ketiga (2028), strategi diarahkan pada akselerasi pembangunan prioritas. Program yang berjalan lambat akan dipercepat, misalnya peningkatan serapan lulusan pelatihan kerja melalui jejaring kemitraan industri, penguatan kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan dan K3, serta percepatan

pembangunan energi bersih seperti PLTSa dan PLTB. Tahap ini juga memastikan penurunan angka pengangguran terbuka, setengah penganggur, dan pemuda NEET melalui program pelatihan terpadu dan inklusif.

4. Pada tahap keempat (2029), fokusnya adalah pembangunan yang terintegrasi dan berkelanjutan. DTKTE memperkuat kolaborasi lintas sektor untuk memastikan bahwa capaian di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi saling mendukung. Contohnya, integrasi data pasar kerja untuk mendukung perencanaan berbasis bukti, penguatan monitoring keluarga transmigran pasca penempatan, serta penyelarasan program energi terbarukan dengan kebijakan pusat dan PLN untuk memastikan keberlanjutan program.
5. Pada tahap kelima (2030), strategi diarahkan pada konsolidasi dan penyelesaian program. Seluruh target utama dikonsolidasikan dan dievaluasi agar hasil pembangunan tetap terjaga dan siap dilanjutkan ke tahap pembangunan jangka panjang.

Tabel 10. Penahapan Pembangunan Perangkat Daerah

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
Penguatan Dasar dan Kapasitas Pembangunan	Peningkatan Akses dan Kualitas Layanan Publik	Akselerasi Pembangunan Prioritas	Pembangunan Terintegrasi dan Berkelanjutan	Penyelesaian dan Konsolidasi Kesinambungan Pembangunan

3.6 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

Dalam rangka mewujudkan visi pembangunan Provinsi DKI Jakarta sebagai kota global dan pusat perekonomian yang berdaya saing, berkelanjutan, dan menyejahterakan seluruh warganya, DTKTE Provinsi DKI Jakarta menyusun arah kebijakan yang selaras dengan strategi dan tujuan Renstra 2025–2029. Arah kebijakan ini dirumuskan untuk memastikan setiap program dan kegiatan memiliki fokus yang jelas, sejalan dengan kebijakan RPJMD, serta mampu menjawab isu strategis yang dihadapi di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi. Dengan demikian, arah kebijakan ini menjadi pedoman operasional bagi perangkat daerah dalam melaksanakan program pembangunan, menjaga konsistensi perencanaan, serta memastikan keterpaduan antara tujuan jangka menengah daerah dan implementasi teknis di lapangan.

Tabel 11. Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan Dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

No	Operasional NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Keterangan
	Mewujudkan Pusat Ekonomi Inovatif dengan Pembangunan dan Akses Sumber Daya yang Merata	Sistem perlindungan sosial tepat sasaran, Pengentasan kemiskinan berbasis wilayah, Inklusivitas ekonomi, Kemudahan investasi dan membuka usaha, Tenaga kerja berdaya saing	• Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja dan Penciptaan Lapangan Kerja • Peningkatan Akses Informasi Pasar Kerja Melalui Ekosistem Digital • Penguatan Hubungan Industrial, Perlindungan, dan Pengawasan Ketenagakerjaan • Optimalisasi Program Transmigrasi • Akselerasi Transisi Energi Bersih dan Pengelolaan Energi • Peningkatan Keandalan dan Keamanan Ketenagalistrikan	

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

4.1 Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan Perangkat Daerah

Program Perangkat Daerah adalah kumpulan rencana pembangunan yang menjadi tanggung jawab DTKTE, termasuk program penunjang urusan pemerintahan daerah. Seluruh program ini dirancang berdasarkan tujuan, sasaran, dan arah kebijakan jangka menengah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Provinsi DKI Jakarta 2025–2029.

Dalam proses penyusunannya, DTKTE mempertimbangkan prioritas pembangunan daerah, komitmen politik kepala daerah, serta kemampuan fiskal yang dimiliki provinsi. Hal ini penting agar program yang disusun tidak hanya ambisius, tetapi juga realistis, berkesinambungan, serta mampu menjawab kebutuhan masyarakat di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi. Untuk memastikan fokus dan arah yang jelas, program DTKTE dibagi ke dalam dua kategori utama:

- Program/Kegiatan Strategis: yaitu program dengan dampak besar dan luas bagi pembangunan, misalnya peningkatan kualitas tenaga kerja, akselerasi penggunaan energi baru terbarukan, atau fasilitasi transmigrasi berkelanjutan. Program ini mendapat perhatian khusus dalam perencanaan, penganggaran, serta evaluasi, karena menjadi instrumen penting untuk mencapai target prioritas daerah.
- Kegiatan Operasional: yaitu program teknis yang berfungsi mendukung pelaksanaan kebijakan strategis, seperti pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan, monitoring transmigrasi, hingga konservasi energi di gedung publik. Meskipun lingkupnya lebih spesifik, peran program operasional sangat penting dalam memastikan strategi besar berjalan efektif di lapangan.

Setiap program dilengkapi dengan indikasi kebutuhan pendanaan atau pagu indikatif, yang disusun sesuai dengan kapasitas fiskal daerah. Hal ini dilakukan agar alokasi anggaran dapat digunakan secara bijak dan terarah, sekaligus menjamin keberlangsungan pelaksanaan program hingga akhir periode Renstra.

Dalam dokumen Renstra DTKTE 2025–2029, daftar program, kegiatan, dan sub-kegiatan disusun secara sistematis untuk menjaga kesinambungan perencanaan dan pelaksanaan hingga tahun 2029. Setiap kegiatan dilengkapi dengan sasaran, indikator kinerja, outcome, output, serta proyeksi kebutuhan anggaran. Dengan demikian, dokumen ini bukan hanya pedoman teknis tahunan, tetapi juga menjadi peta jalan jangka menengah yang akan mengarahkan DTKTE dalam memperkuat kualitas SDM, memperluas kesempatan kerja, meningkatkan keberhasilan transmigrasi, serta mempercepat transisi menuju energi bersih dan berkelanjutan di DKI Jakarta.

Tabel 12. Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra PD

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
Meningkatnya Kesempatan Kerja Layak dan Resiliensi Tenaga Kerja	Meningkatnya Kontribusi Angkatan Kerja terhadap Perekonomian Daerah dan Optimalisasi Potensi Tenaga Kerja melalui Program Transmigrasi yang Efektif				Tingkat Kesempatan Kerja (Persen)		
		Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja yang Adaptif terhadap Perubahan Teknologi dan Tantangan Global			Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Daerah (Persen)		
			Meningkatnya Kepuasan Layanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		Indeks Kepuasan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	
				Terlaksananya Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Tepat Waktu (Persen)	Keg: Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
						Sub Keg: Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Indeks kepuasan pelayanan administrasi keuangan	Keg: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
						Sub Keg: Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
						Sub Keg: Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
				Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Keg: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
						Sub Keg: Pendidikan dan Pelatihan	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	
				Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum	Keg: Administrasi Umum Perangkat Daerah	
						Sub Keg: Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
						Sub Keg: Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
						Sub Keg: Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
						Sub Keg: Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
						Sub Keg: Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
						Sub Keg: Penyediaan Bahan/Material	
						Sub Keg: Fasilitasi Kunjungan Tamu	
						Sub Keg: Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
						Sub Keg: Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Indeks Kepuasan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Sesuai Penganggaran yang Efisien	Keg: Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
						Sub Keg: Pengadaan Mebel	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Sub Keg: Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
						Sub Keg: Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
						Sub Keg: Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
						Sub Keg: Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Terhadap Kinerja Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Keg: Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Sub Keg: Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
						Sub Keg: Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
						Sub Keg: Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
						Sub Keg: Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Keg: Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
						Sub Keg: Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Sub Keg: Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
						Sub Keg: Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
						Sub Keg: Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
						Sub Keg: Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
			Terkelolanya Pembangunan Tenaga Kerja yang Terpadu dan Komperhensif		Tingkat rata-rata capaian indikator kinerja dalam dokumen perencanaan tenaga kerja (Persen)	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	
				Tersedianya Dokumen RTK yang tersusun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan	Persentase Dokumen RTK yang tersusun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Persen)	Keg: Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
						Sub Keg: Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
			Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja		1) Persentase peserta pelatihan kerja yang mendapatkan sertifikat kompetensi (Persen) 2) Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Rp/Tenaga Kerja)	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Pencari Kerja yang berkompetensi	Persentase peserta pelatihan kerja yang meningkat kompetensinya (Persen)	Keg: Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	
						Sub Keg: Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	
						Sub Keg: Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	
						Sub Keg: Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	
				Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi (Persen)	Keg: Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	
						Sub Keg: Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	
				Perusahaan Menengah yang meningkat produktivitasnya	Persentase Perusahaan Peserta Bimbingan Konsultansi yang meningkat produktivitasnya (Persen)	Keg: Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Menengah	
						Sub Keg: Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	
				Dokumen Pengukuran Produktivitas tersusun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan	Persentase Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja di Tingkat daerah yang tersusun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Persen)	Keg: Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	
			Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja		1) Presentase Tenaga Kerja Mandiri yang berwira Usaha, berdaya saing dan Berkelanjutan (Persen)	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
					2) Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri pada sektor formal (Orang)		
				Pencari kerja difasilitasi layanan antar kerja dan pembentukan tenaga kerja mandiri	1) Persentase pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja (Persen) 2) Persentase terbentuknya tenaga kerja mandiri (Persen)	Keg: Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	
						Sub Keg: Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	
						Sub Keg: Perluasan Kesempatan Kerja	
						Sub Keg: Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
				Persentase lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) yang memiliki izin	Persentase lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) yang memiliki izin (Persen)	Keg: Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
						Sub Keg: Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	
				Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui bursa kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui bursa kerja (Persen)	Keg: Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
						Sub Keg: Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	
						Sub Keg: Job Fair/Bursa Kerja	
				Persentase PMI yang dilindungi dan meningkat kapasitasnya	Persentase PMI yang dilindungi dan meningkat kapasitasnya (Persen)	Keg: Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Sub Keg: Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
			Meningkatnya Pekerja yang Terlindungi		Persentase perusahaan yang menerapkan sarana-sarana hubungan industrial (Persen)	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang Menyusun Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Terdaftar di WLKP Online (Persen)	Keg: Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	
						Sub Keg: Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	
						Sub Keg: Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial	
				Terlaksananya Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Persentase perselisihan yang dapat dicegah melalui mediasi (Kesepakatan/Perjanjian Bersama) (Persen)	Keg: Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	
				Terlaksananya Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Persentase Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tepat waktu (Persen)	Keg: Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	
						Sub Keg: Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	
						Sub Keg: Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
			Meningkatnya Keterlindungan Hak-Hak Pekerja		Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	
				Terlaksananya Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang memahami norma ketenagakerjaan (Persen)	Keg: Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	
						Sub Keg: Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	
						Sub Keg:	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	
						Sub Keg: Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	
		Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran untuk Mendukung Perekonomian Daerah			Persentase Transmigran yang mengalami Peningkatan Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi di Wilayah Penempatan Transmigrasi (Persen)		
			Peningkatan Kesejahteraan Transmigran untuk Mendukung Perekonomian Daerah		Persentase transmigran yang menetap minimal 1 tahun (Persen)	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	
				Terlaksananya Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Persentase Penempatan Transmigran terhadap Kuota Penempatan Transmigrasi	Keg: Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Penyuluhan dan Sosialisasi Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal Dan OPD Tingkat Kabupaten/ Kota	
						Sub Keg: Seleksi Akhir Pra Pemberangkatan	
						Sub Keg: Bantuan Non-Standar Transmigrasi (Dalam Bentuk Barang Sesuai Kearifan Lokal)	
Meningkatnya Pelestarian Lingkungan Hidup dan Pembangunan Rendah Karbon	Peningkatan Implementasi Energi Baru Terbarukan yang Ramah Lingkungan				Persentase Bauran Energi Terbarukan (Persen)		
		Meningkatkan Penggunaan Daya Listrik			Jumlah Daya dari Energi Terbarukan (MegaWatt)		

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
		dari Pembangkit Berbasis Energi Terbarukan					
			Peningkatan pengunaan daya yang bersumber dari energi baru terbarukan		Jumlah pengurangan emisi sebagai dampak dari pembangunan EBT (Ton CO2)	PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI TERBARUKAN	
				Kapasitas PLTS Rooftop yang terbangun	Jumlah Daya PLTS Rooftop terbangun (Mega Watt)	Keg: Pengelolaan aneka energi baru terbarukan berupa sinar matahari, angin, aliran dan terjunan air, gerakan dan perbedaan suhu lapisan laut dalam wilayah provinsi	
						Sub Keg: Perencanaan kegiatan pemanfaatan aneka EBT	
						Sub Keg: Pelaksanaan kegiatan pemanfaatan aneka EBT	
						Sub Keg: Pemeliharaan infrastruktur aneka EBT	
				Terbinanya dan terawasinya pelaksanaan Konservasi Energi yang dilakukan oleh pemangku kepentingan di tingkat daerah provinsi	Persentase pemangku kepentingan yang mendapatkan sosialisasi konservasi energi (Persen)	Keg: Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Konservasi Energi yang dilakukan oleh pemangku kepentingan di tingkat daerah provinsi	
						Sub Keg: Bimbingan teknis konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	
						Sub Keg: Sosialisasi konservasi energi kepada masyarakat	
						Sub Keg: Monitoring dan evaluasi pelaksanaan konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Sub Keg: Sosialisasi konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	
			Terpenuhinya kebutuhan daya listrik masyarakat		1) Rasio elektrifikasi di Kepulauan Seribu (Persen) 2) Persentase jumlah badan usaha yang memiliki instalansi Tegangan Menengah dan/ atau Tegangan Rendah yang tersosialisasikan (Persen) 3) Persentase Pembangunan Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik (Persen)	PROGRAM PENGELOLAAN KETENAGALISTRIKAN	
				Tertatanya Izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi	Persentase Dokumen Hasil Pelaksanaan Prosedur dan Persyaratan IUPTLS yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi yang ditetapkan (Persen)	Keg: Penatausahaan Izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Penetapan Prosedur dan Persyaratan Izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
				Tertatanya Izin Operasi yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi	Persentase Instalasi Listrik Gedung milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang memiliki NIDI dan Sertifikat Laik Operasi (Persen)	Keg: Penatausahaan Izin Operasi yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi	
						Sub Keg: Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Operasi yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi	
				Tertatanya Izin Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik bagi Badan Usaha Dalam Negeri/Mayoritas Sahamnya Dimiliki oleh Penanam Modal Dalam Negeri	Persentase Dokumen Penetapan Prosedur dan Persyaratan IUJPTL dan Dokumen Hasil Pengendalian dan Pengawasan yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi.	Keg: Penatausahaan Izin Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik bagi Badan Usaha Dalam Negeri/Mayoritas Sahamnya Dimiliki oleh Penanam Modal Dalam Negeri	
						Sub Keg: Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik bagi Badan Usaha Dalam Negeri/Mayoritas Sahamnya Dimiliki oleh Penanam Modal Dalam Negeri	
				Teranggarkannya untuk Kelompok Masyarakat Tidak Mampu, Pembangunan Sarana Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	1) Persentase penyediaan Bahan bakar yang diperlukan agar pembangkit listrik laik/berfungsi 2) Persentase terbangunnya Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik	Keg: Penganggaran untuk Kelompok Masyarakat Tidak Mampu, Pembangunan Sarana Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	
						Sub Keg: Pengendalian dan Pengawasan Penganggaran untuk Kelompok Masyarakat Tidak Mampu	
						Sub Keg: Koordinasi dan Sinkronisasi Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	
						Sub Keg:	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Ket
						Pembangunan Sarana Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	
						Sub Keg: Pengendalian dan Pengawasan Pembangunan Sarana Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	

Tabel 13. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
2.1 MENINGKATNYA PELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN PEMBANGUNAN RENDAH KARBON																	
1	**PENINGKATAN IMPLEMENTASI ENERGI BARU TERBARUKAN YANG RAMAH LINGKUNGAN**	**PERSENTASE BAURAN ENERGI TERBARUKAN**	**Persen**	0,66	0,60	17.678.346.535	0,70	18.823.782.636	0,80	19.379.218.736	0,90	19.979.654.836	1,00	20.080.090.936	1,00	95.941.093.679	
1.1	**MENINGKATKAN PENGGUNAAN DAYA LISTRIK DARI PEMBANGKIT BERBASIS ENERGI TERBARUKAN**	**JUMLAH DAYA DARI ENERGI TERBARUKAN**	**Mega Watt**	34,38	34,38	17.678.346.535	34,50	18.823.782.636	34,80	19.379.218.736	35,10	19.979.654.836	35,40	20.080.090.936	35,40	95.941.093.679	
3.29.05	PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI TERBARUKAN	Jumlah pengurangan emisi sebagai dampak dari pembangunan PLTS	Ton CO2	1.400	932,88	7.970.098.606	1.405,20	7.786.400.850	1.877,52	8.574.289.708	2.349,84	8.830.923.841	2.822,16	9.053.177.777	2.822	42.214.890.782	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.05.1.07	Pengelolaan aneka energi baru terbarukan berupa sinar matahari, angin, aliran dan terjunan air, gerakan dan perbedaan suhu lapisan laut dalam wilayah provinsi	Jumlah Daya PLTS Rooftop terbangun	Mega Watt	0,52	1,2	6.798.753.856	1,5	6.615.056.100	1,8	7.402.944.958	2,1	7.659.579.091	2,4	7.881.833.027	2,4	36.358.167.032	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.05.1.07.0006	Perencanaan kegiatan pemanfaatan aneka EBT	Jumlah rencana kegiatan pemanfaatan aneka EBT	Dokumen	1	1	1.929.536.000	1	0	1	1.929.536.000	1	0	1	1.929.536.000	1	5.788.608.000	BIDANG ENERGI
3.29.05.1.07.0007	Pelaksanaan kegiatan pemanfaatan aneka EBT	Jumlah hasil kegiatan pemanfaatan aneka EBT	unit	60	20	3.809.998.928	20	5.555.837.172	20	4.414.190.030	20	6.600.360.163	20	5.952.297.027	100	26.332.683.320	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.05.1.07.0009	Pemeliharaan infrastruktur aneka EBT	Jumlah unit infrastruktur aneka EBT yang dipelihara	unit	40	40	1.059.218.928	48	1.059.218.928	56	1.059.218.928	64	1.059.218.928	72	0	72	4.236.875.712	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.05.1.10	Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan	Persentase pemangku kepentingan yang	Persen	0	10	1.171.344.750	10	1.171.344.750	10	1.171.344.750	10	1.171.344.750	10	1.171.344.750	10	5.856.723.750	BIDANG ENERGI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
	Konservasi Energi yang dilakukan oleh pemangku kepentingan di tingkat daerah provinsi	mendapatkan sosialisasi konservasi energi															SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.05.1.10.0001	Bimbingan teknis konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	Jumlah laporan pelaksanaan bimbingan teknis konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	Laporan	0	1	675.800.000	1	675.800.000	1	675.800.000	1	675.800.000	1	675.800.000	5	3.379.000.000	BIDANG ENERGI
3.29.05.1.10.0003	Sosialisasi konservasi energi kepada masyarakat	Jumlah laporan pelaksanaan sosialisasi konservasi energi kepada masyarakat	Laporan	1	2	147.772.375	2	147.772.375	2	147.772.375	2	147.772.375	2	147.772.375	10	738.861.875	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.05.1.10.0004	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	Jumlah laporan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	Laporan	0	20	200.000.000	20	200.000.000	20	200.000.000	20	200.000.000	20	200.000.000	100	1.000.000.000	BIDANG ENERGI
3.29.05.1.10.0005	Sosialisasi konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	Jumlah laporan pelaksanaan sosialisasi konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	Laporan	0	2	147.772.375	2	147.772.375	2	147.772.375	2	147.772.375	2	147.772.375	10	738.861.875	SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI BIDANG ENERGI
3.29.06	PROGRAM PENGELOLAAN KETENAGALISTRIKAN	Rasio elektrifikasi di Kepulauan Seribu	Persen	100	100	9.708.247.929	100	11.037.381.786	100	10.804.929.028	100	11.148.730.995	100	11.026.913.159	100	53.726.202.897	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
		Persentase jumlah badan usaha yang memiliki instalansi Tegangan Menengah dan/ atau Tegangan Rendah yang tersosialisasikan	Persen	0	20		20		20		20		20		100		
		Persentase Pembangunan Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik	Persen	63	63		63,5		64		64,5		65		65		
3.29.06.1.01	Penatausahaan Izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan	Persentase Dokumen Hasil Pelaksanaan Prosedur dan Persyaratan IUPTLS yang Fasilitas Instalasinya dalam	Persen	0	100	450.000.000	100	995.000.000	100	450.000.000	100	450.000.000	100	450.000.000	100	2.795.000.000	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA,

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
	Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi	Daerah Provinsi yang ditetapkan															TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.06.1.01.0001	Penetapan Prosedur dan Persyaratan Izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi	Jumlah Pelaksanaan Prosedur dan Persyaratan Izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi yang Ditetapkan.	Dokumen	0	0	0	1	545.000.000	0	0	0	-	0	-	1	545.000.000	BIDANG ENERGI
3.29.06.1.01.0003	Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi	Jumlah laporan Hasil Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Non Badan Usaha Milik Negara dan Penjualan Tenaga Listrik serta Penyewaan Jaringan kepada Penyedia Tenaga Listrik dalam Daerah Provinsi	Laporan	0	4	450.000.000	4	450.000.000	4	450.000.000	4	450.000.000	4	450.000.000	20	2.250.000.000	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.06.1.02	Penatausahaan Izin Operasi yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi	Persentase Instalasi Listrik Gedung milik Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang memiliki NIDI dan Sertifikat Laik Operasi	Persen	0	20	2.841.338.570	20	3.125.472.427	20	3.438.019.669	20	3.781.821.636	20	4.160.003.800	100	17.346.656.102	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.06.1.02.0003	Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Operasi yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi	Jumlah Laporan Hasil Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Operasi yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi	Laporan	0	25	2.841.338.570	50	3.125.472.427	75	3.438.019.669	100	3.781.821.636	125	4.160.003.800	125	17.346.656.102	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.06.1.05	Penatausahaan Izin Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik bagi Badan Usaha Dalam Negeri/Mayoritas Sahamnya Dimiliki oleh	Persentase Dokumen Penetapan Prosedur dan Persyaratan IUJPTL dan Dokumen Hasil Pengendalian dan	Persen	0	100	1.041.338.570	100	1.041.338.570	100	1.041.338.570	100	1.041.338.570	100	1.041.338.570	100	5.206.692.850	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA,

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
	Penanam Modal Dalam Negeri	Pengawasan yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi.															TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.06.1.05.0003	Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik bagi Badan Usaha Dalam Negeri/Mayoritas Sahamnya Dimiliki oleh Penanam Modal Dalam Negeri	Jumlah laporan hasil Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik bagi Badan Usaha dalam Negeri/Mayoritas Sahamnya Dimiliki oleh Penanam Modal Dalam Negeri	Laporan	0	4	1.041.338.570	4	1.041.338.570	4	1.041.338.570	4	1.041.338.570	4	1.041.338.570	20	5.206.692.850	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.06.1.06	Penganggaran untuk Kelompok Masyarakat Tidak Mampu, Pembangunan Sarana Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	Persentase penyediaan Bahan bakar yang diperlukan agar pembangkit listrik laik/berfungsi	Persen	100	100	5.375.570.789	100	5.875.570.789	100	5.875.570.789	100	5.875.570.789	100	5.375.570.789	100	28.377.853.945	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
		Persentase terbangunnya Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik	Persen	0	20		20		20		20		20		100		
3.29.06.1.06.0003	Pengendalian dan Pengawasan Penganggaran untuk Kelompok Masyarakat Tidak Mampu	Jumlah Laporan Hasil Pengendalian dan Pengawasan Penganggaran untuk Kelompok Masyarakat Tidak Mampu	Laporan	0	0	0	1	500.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	1	0	1	1.500.000.000	BIDANG ENERGI
3.29.06.1.06.0005	Koordinasi dan Sinkronisasi Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	Laporan	4	2	3.920.054.553	2	3.920.054.553	2	3.920.054.553	2	3.920.054.553	2	3.920.054.553	10	19.600.272.765	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.06.1.06.0006	Pembangunan Sarana Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	Jumlah Sarana yang Terbangun dalam Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	Unit	8	2	1.405.516.236	2	1.405.516.236	2	1.405.516.236	2	1.405.516.236	2	1.405.516.236	10	7.027.581.180	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.29.06.1.06.0007	Pengendalian dan Pengawasan Pembangunan Sarana Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang,	Jumlah Laporan Hasil Pengendalian dan Pengawasan Pembangunan Sarana	Laporan	0	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	5	250.000.000	BIDANG ENERGI SUKU DINAS TENAGA KERJA,

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
	Daerah Terpencil dan Perdesaan	Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan															TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.1 MENINGKATNYA KESEMPATAN KERJA LAYAK DAN RESILIENSI TENAGA KERJA																	
1	**MENINGKATNYA KONTRIBUSI ANGKATAN KERJA TERHADAP PEREKONOMIAN DAERAH DAN OPTIMALISASI POTENSI TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM TRANSMIGRASI YANG EFEKTIF**	**TINGKAT KESEMPATAN KERJA**	**Persen**	93.79	94.18	415,009,415,688	94.34	429,973,942,427	94.48	443,433,919,166	94.78	456,888,890,905	94.60	470,338,357,143	94.60	2,215,644,525,329	
1.1	**MENINGKATKAN DAYA SAING TENAGA KERJA YANG ADAPTIF TERHADAP PERUBAHAN TEKNOLOGI DAN TANTANGAN GLOBAL**	**PERSENTASE PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAERAH**	**Persen**	3.48	3.73	415,009,415,688	3.93	429,973,942,427	4.18	443,433,919,166	4.48	456,888,890,905	4.83	470,338,357,143	4.83	2,215,644,525,329	
2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Indeks Kepuasan Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks	4	4	240.890.850.893	4	259.841.288.146	4	264.971.222.565	4	265.105.055.017	4	264.612.698.626	4	1.295.421.115.247	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Tepat Waktu	Persen	90	90	271.040.767	90	271.040.767	90	271.040.767	90	271.040.767	90	271.040.767	90	1.355.203.835	SEKRETARIAT
2.07.01.1.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	1	1	271.040.767	1	271.040.767	1	271.040.767	1	271.040.767	1	271.040.767	1	1.355.203.835	SEKRETARIAT
2.07.01.1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Indeks kepuasan pelayanan administrasi keuangan	Indeks	4	4	208.204.023.313	4	213.207.477.813	4	218.211.035.948	4	218.214.700.827	4	218.218.475.652	4	1.076.055.713.553	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH
2.07.01.1.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/ Bulan	520	520	208.088.873.313	520	213.088.873.313	520	218.088.873.313	520	218.088.873.313	520	218.088.873.313	520	1.075.444.366.565	SEKRETARIAT
2.07.01.1.02.0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	16	16	115.150.000	16	118.604.500	16	122.162.635	16	125.827.514	16	129.602.339	16	611.346.988	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Indeks	0	4	1.082.439.687	4	582.439.687	4	582.439.687	4	582.439.687	4	582.439.687	4	3.412.198.435	SEKRETARIAT
2.07.01.1.05.0009	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Orang	250	250	1.082.439.687	250	582.439.687	250	582.439.687	250	582.439.687	250	582.439.687	250	3.412.198.435	SEKRETARIAT
2.07.01.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Umum	Indeks	4	4	12.735.393.143	4	8.438.490.449	4	8.544.680.675	4	8.654.056.608	4	8.136.510.003	4	46.509.130.878	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	1	1	582.838.470	1	600.323.624	1	618.333.333	1	636.883.333	1	655.989.833	1	3.094.368.593	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA,

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	16	16	1.779.835.159	16	1.779.835.159	16	1.779.835.159	16	1.779.835.159	16	1.779.835.159	16	8.899.175.795	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0003	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	16	16	1.761.240.416	16	1.761.240.416	16	1.761.240.416	16	1.761.240.416	16	1.761.240.416	16	8.806.202.080	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	16	16	1.037.354.542	16	1.068.475.178	16	1.100.529.434	16	1.133.545.317	16	1.167.551.676	16	5.507.456.147	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	16	16	513.392.611	16	528.794.389	16	544.658.221	16	560.997.968	16	577.827.907	16	2.725.671.096	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA,

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0007	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Paket	16	16	3.608.121.199	16	608.121.199	16	608.121.199	16	608.121.199	16	608.121.199	16	6.040.605.995	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0008	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Laporan	16	16	236.883.520	16	243.990.026	16	251.309.726	16	258.849.018	16	266.614.489	16	1.257.646.779	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	16	16	1.066.107.740	16	1.098.090.972	16	1.131.033.701	16	1.164.964.712	16	1.199.913.654	16	5.660.110.779	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.06.0011	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dokumen	16	16	2.149.619.486	16	749.619.486	16	749.619.486	16	749.619.486	16	119.415.670	16	4.517.893.614	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
2.07.01.1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Indeks Kepuasan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Sesuai Penganggaran yang Efisien	Indeks	4	4	8.985.299.933	4	4.396.440.180	4	4.416.626.238	4	4.437.417.878	4	4.458.833.267	4	26.694.617.496	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.07.0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Paket	0	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	5	500.000.000	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	0	78	3.423.571.571	78	3.423.571.571	78	3.423.571.571	78	3.423.571.571	78	3.423.571.571	390	17.117.857.855	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.07.0009	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	1	1	4.608.457.868	1	0	1	0	1	0	1	0	5	4.608.457.868	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
2.07.01.1.07.0010	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	10	10	653.270.494	10	672.868.609	10	693.054.667	10	713.846.307	10	735.261.696	50	3.468.301.773	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.07.0011	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	1	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	5	1.000.000.000	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Terhadap Kinerja Layanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks	4	4	5.272.215.472	4	25.854.811.592	4	25.854.811.592	4	25.854.811.592	4	25.854.811.592	4	108.691.461.840	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	16	16	256.116.600	16	256.116.600	16	256.116.600	16	256.116.600	16	256.116.600	16	1.280.583.000	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	16	16	1.144.238.402	16	1.144.238.402	16	1.144.238.402	16	1.144.238.402	16	1.144.238.402	16	5.721.192.010	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.08.0003	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan	16	16	100.000.000	16	100.000.000	16	100.000.000	16	100.000.000	16	100.000.000	16	500.000.000	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	192	3.771.860.470	192	24.354.456.590	192	24.354.456.590	192	24.354.456.590	192	24.354.456.590	192	101.189.686.830	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kepuasan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks	4	4	4.340.438.578	4	7.090.587.658	4	7.090.587.658	4	7.090.587.658	4	7.090.587.658	4	32.702.789.210	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN,

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	196	196	754.836.626	196	2.754.836.626	196	2.754.836.626	196	2.754.836.626	196	2.754.836.626	196	11.774.183.130	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	500	500	100.000.000	500	100.000.000	500	100.000.000	500	100.000.000	500	100.000.000	500	500.000.000	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
2.07.01.1.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	12	12	1.055.389.911	12	1.805.538.991	12	1.805.538.991	12	1.805.538.991	12	1.805.538.991	12	8.277.545.875	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.09.0010	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	4	4	1.112.856.477	4	1.112.856.477	4	1.112.856.477	4	1.112.856.477	4	1.112.856.477	4	5.564.282.385	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.01.1.09.0011	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	209	209	1.317.355.564	209	1.317.355.564	209	1.317.355.564	209	1.317.355.564	209	1.317.355.564	209	6.586.777.820	SEKRETARIAT PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Tingkat rata-rata capaian indikator kinerja dalam dokumen perencanaan tenaga kerja	Persen	99,46	90	1.327.371.464	90	1.327.371.464	90	1.327.371.464	90	1.327.371.464	90	1.327.371.464	90	6.636.857.320	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
2.07.02.1.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase Dokumen RTK yang tersusun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan	Persen	0	100	1.327.371.464	100	1.327.371.464	100	1.327.371.464	100	1.327.371.464	100	1.327.371.464	100	6.636.857.320	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
2.07.02.1.01.0001	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	1	1	1.327.371.464	1	1.327.371.464	1	1.327.371.464	1	1.327.371.464	1	1.327.371.464	5	6.636.857.320	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase peserta pelatihan kerja yang mendapatkan sertifikat kompetensi	Persen	90,92	91,0	122.626.760.052	91,5	121.385.333.672	92,0	126.516.829.465	92,5	134.176.341.948	93,0	141.613.493.964	92	646.318.759.101	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	421.130.119	430.858.201		443.783.947		457.097.465		470.810.389		484.934.701		484.934.701		BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH
2.07.03.1.01	Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Persentase peserta pelatihan kerja yang meningkat kompetensinya	Persen	91,25	91,76	120.852.763.644	91,76	120.544.278.564	91,76	125.592.320.015	91,76	133.050.352.257	91,76	140.366.205.130	91,76	640.405.919.610	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.03.1.01.0001	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis kompetensi Pada Tahun n	Orang	11162	8268	76.685.185.071	8268	76.353.703.578	8268	81.376.448.976	8268	88.806.655.559	8268	96.091.900.206	41340	419.313.893.390	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	PENGEMBANGAN LAS PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.03.1.01.0002	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lembaga	8	8	467.105.677	8	513.816.245	8	565.197.869	8	621.717.656	8	683.889.422	40	2.851.726.869	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH
2.07.03.1.01.0003	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan kerja	Unit	705	700	43.700.472.896	700	43.676.758.741	700	43.650.673.170	700	43.621.979.042	700	43.590.415.502	3500	218.240.299.351	PUSAT PELATIHAN KERJA DAERAH PUSAT PELATIHAN KERJA KHUSUS PENGEMBANGAN LAS PUSAT PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN INDUSTRI PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
2.07.03.1.02	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi	Persen	20	20	163.465.781	20	179.812.359	20	197.793.595	20	217.572.955	20	239.330.250	100	997.974.940	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
2.07.03.1.02.0001	Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	LPK	20	20	163.465.781	20	179.812.359	20	197.793.595	20	217.572.955	20	239.330.250	100	997.974.940	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
2.07.03.1.03	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Menengah	Persentase Perusahaan Peserta Bimbingan Konsultansi yang meningkat produktivitasnya	Persen	85	85	1.462.802.901	85	509.083.191	85	569.991.510	85	746.990.661	85	841.689.727	85	4.130.557.990	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH
2.07.03.1.03.0001	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	Jumlah Perusahaan Menengah yang Mendapatkan Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan	0	150	1.462.802.901	150	509.083.191	150	569.991.510	150	746.990.661	150	841.689.727	750	4.130.557.990	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH
2.07.03.1.04	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Persentase Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja di Tingkat daerah yang tersusun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan	Persen	100	100	147.727.726	100	152.159.558	100	156.724.345	100	161.426.075	100	166.268.857	100	784.306.561	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH
2.07.03.1.04.0001	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja di Tingkat daerah	Dokumen	1	1	147.727.726	1	152.159.558	1	156.724.345	1	161.426.075	1	166.268.857	1	784.306.561	BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PUSAT PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DAERAH
2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja formal yang ditempatkan	Orang	32.895	20.000	42.749.426.183	20.500	40.749.678.612	21.000	43.527.105.682	21.500	48.872.816.250	22.000	54.753.097.877	137.895	230.652.124.604	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
		Presentase Tenaga Kerja Mandiri yang berwira Usaha, berdaya saing dan Berkelanjutan.	Persen	90	90		90,5		91		91,5		92		92		DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.01	Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja	Persen	85	85	34.645.241.805	85	26.835.075.796	85	28.721.042.584	85	33.086.146.842	85	37.887.761.527	85	161.175.268.554	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
		Persentase terbentuknya tenaga kerja mandiri	Persen	70	80		80		80		80		80		80		
2.07.04.1.01.0003	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang	200	200	239.520.000	200	263.472.000	200	289.819.200	200	318.801.120	200	350.681.232	1000	1.462.293.552	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.01.0005	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	10876	5.815	34.335.721.805	5.815	26.501.603.796	5.815	28.361.223.384	5.815	32.697.345.722	5.815	37.467.080.295	39951	159.362.975.002	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.01.0006	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah tenaga kerja disabilitas yang mendapatkan fasilitasi layanan ULD	Orang	0	50	70.000.000	50	70.000.000	50	70.000.000	50	70.000.000	50	70.000.000	250	350.000.000	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.02	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) yang memiliki izin	Persen	100	100	37.297.600	100	41.027.360	100	45.130.096	100	49.643.106	100	54.607.417	100	227.705.579	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.02.0002	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang dilakukan Pengawasan dan Pengendalian sesuai dengan Aturan yang Berlaku	Lembaga	40	40	37.297.600	40	41.027.360	40	45.130.096	40	49.643.106	40	54.607.417	200	227.705.579	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui bursa kerja	Persen	80	83	7.960.843.578	83	13.756.927.936	83	14.632.620.730	83	15.595.882.802	83	16.655.471.083	83	68.601.746.129	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.03.0001	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen	1	1	4.242.359.142	1	4.666.595.056	1	5.133.254.562	1	5.646.580.018	1	6.211.238.020	1	25.900.026.798	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
2.07.04.1.03.0003	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Orang	1732	1732	3.718.484.436	1732	9.090.332.880	1732	9.499.366.168	1732	9.949.302.784	1732	10.444.233.063	8660	42.701.719.331	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	Persentase PMI yang dilindungi dan meningkat kapasitasnya	Persen	100	100	106.043.200	100	116.647.520	100	128.312.272	100	141.143.500	100	155.257.850	100	647.404.342	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.04.1.04.0001	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	200	100	106.043.200	100	116.647.520	100	128.312.272	100	141.143.500	100	155.257.850	500	647.404.342	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase perusahaan yang menerapkan sarana-sarana hubungan industrial	Persen	72,5	72,5	2.480.666.770	73,0	2.728.733.447	73,5	3.001.606.791	74,0	3.301.767.470	74,5	3.631.944.217	75	15.144.718.695	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang	Persentase Perusahaan yang Menyusun Peraturan Perusahaan, Perjanjian	Persen	0	20	97.440.000	20	107.184.000	20	117.902.400	20	129.692.640	20	142.661.904	20	594.880.944	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
	Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	Kerja Bersama dan Terdaftar di WLKP Online															KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.01.0001	Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Peraturan Perusahaan dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	0	20	48.720.000	20	53.592.000	20	58.951.200	20	64.846.320	20	71.330.952	100	297.440.472	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.01.0002	Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama dan Terdaftar Di WLKP Online	Perusahaan	0	20	48.720.000	20	53.592.000	20	58.951.200	20	64.846.320	20	71.330.952	100	297.440.472	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Persentase perselisihan yang dapat dicegah melalui mediasi (Kesepakatan/Perjanjian Bersama)	Persen	8,5	8,5	1.779.305.000	8,5	1.957.235.500	8,5	2.152.959.050	8,5	2.368.254.955	8,5	2.605.080.450	8,5	10.862.834.955	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.02.0001	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	100	100	259.400.000	100	285.340.000	100	313.874.000	100	345.261.400	100	379.787.540	500	1.583.662.940	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.02.0002	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara	600	600	126.780.000	600	139.458.000	600	153.403.800	600	168.744.180	600	185.618.598	3000	774.004.578	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.02.0004	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Provinsi	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga	6	6	1.344.405.000	6	1.478.845.500	6	1.626.730.050	6	1.789.403.055	6	1.968.343.360	6	8.207.726.965	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.02.0005	Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Jumlah Perusahaan yang Mendapatkan Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Perusahaan	100	100	48.720.000	100	53.592.000	100	58.951.200	100	64.846.320	100	71.330.952	500	297.440.472	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.03	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Persentase Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang tepat waktu	Persen	100	100	603.921.770	100	664.313.947	100	730.745.341	100	803.819.875	100	884.201.863	100	3.687.002.796	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
2.07.05.1.03.0001	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Jumlah Penetapan UMP	Surat Keputusan	1	1	555.201.770	1	610.721.947	1	671.794.141	1	738.973.555	1	812.870.911	5	3.389.562.324	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.05.1.03.0005	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Orang	200	210	48.720.000	220	53.592.000	230	58.951.200	240	64.846.320	250	71.330.952	1150	297.440.472	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
2.07.06	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	Persen	80	80	4.934.340.326	80,5	3.941.537.086	81	4.089.783.199	81,5	4.105.538.756	82	4.399.750.995	82	21.470.950.362	BIDANG PENGAWASAN KETENAGA KERJAAN SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI PUSAT HIGIENE PERUSAHAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
1	**MENINGKATNYA KONTRIBUSI ANGKATAN KERJA TERHADAP PEREKONOMIAN DAERAH DAN OPTIMALISASI POTENSI TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM**	**TINGKAT KESEMPATAN KERJA**	**Persen**	93.79	94.18	269,000,000	94.34	295,900,000	94.48	295,929,561	94.60	355,109,561	94.70	393,842,900	94.70	1,609,782,022	

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
	TRANSMIGRASI YANG EFEKTIF																
1.1	**MENINGKATNYA KESEJAHTERAAN TRANSMIGRAN UNTUK MENDUKUNG PEREKONOMIAN DAERAH**	**PERSENTASE TRANSMIGRAN YANG MENGALAMI PENINGKATAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN EKONOMI DI WILAYAH PENEMPATAN TRANSMIGRASI**	**Persen**	0	70	269,000,000	71	295,900,000	72	295,929,561	73	355,109,561	74	393,842,900	72	1,609,782,022	
3.32.03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase transmigran yang menetap minimal 1 tahun	Persen	0	70	269.000.000	70	295.900.000	70	295.929.561	80	355.109.561	80	393.842.900	74	1.609.782.022	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.32.03.1.01	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Persentase Penempatan Transmigran terhadap Kuota Penempatan Transmigrasi	Persen	0	83,33	269.000.000	85,71	295.900.000	87,5	295.929.561	88,88	355.109.561	90	393.842.900	90	1.609.782.022	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.32.03.1.01.0009	Penyuluhan dan Sosialisasi Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal Dan OPD Tingkat Kabupaten/ Kota	Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal dan OPD Tingkat Kabupaten yang Mendapatkan Penyuluhan dan Sosialisasi	Orang	0	50	50.000.000	50	55.000.000	50	55.005.495	50	66.005.495	50	73.205.000	250	299.215.990	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.32.03.1.01.0014	Seleksi Akhir Pra Pemberangkatan	Jumlah Transmigran yang Terseleksi Akhir Pra Pemberangkatan	KK	0	5	31.000.000	5	34.100.000	5	34.103.407	5	40.923.407	5	45.387.100	25	185.513.914	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA

#	Tujuan/Sasaran/ Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					2026		2027		2028		2029		2030		Kondisi Akhir		
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
																	DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI
3.32.03.1.01.0017	Bantuan Non-Standar Transmigrasi (Dalam Bentuk Barang Sesuai Kearifan Lokal)	Jumlah Bantuan Non-Standar yang Diberikan kepada Transmigran	Paket	0	5	188.000.000	5	206.800.000	5	206.820.659	5	248.180.659	5	275.250.800	25	1.125.052.118	BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, DAN ENERGI

4.2 Program Kegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas

Dalam rangka memperkuat arah pembangunan yang selaras dengan program prioritas RPJMD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta memerlukan perumusan subkegiatan prioritas yang disusun secara terarah, strategis, dan berorientasi pada hasil (*outcome oriented*). Subkegiatan prioritas ini dirancang untuk memastikan setiap intervensi pembangunan memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja yang produktif, penguatan kompetensi tenaga kerja, serta transisi menuju energi bersih dan berkelanjutan.

Dalam proses penyusunannya, subkegiatan prioritas DTKTE dipilih secara selektif berdasarkan tingkat urgensi isu strategis, potensi manfaat ekonomi dan sosial, serta keterkaitannya dengan arah kebijakan ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi di Jakarta. Beberapa isu yang menjadi dasar pertimbangan meliputi peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja, perlindungan hubungan industrial yang adil, peningkatan akses kerja bagi masyarakat urban dan migran, penguatan kelembagaan pelatihan kerja, hingga pengembangan energi baru terbarukan yang mendukung target net zero emission.

Selain berfokus pada ketenagakerjaan, subkegiatan juga diarahkan untuk memperkuat infrastruktur energi dan ketenagalistrikan yang handal, meningkatkan efisiensi penggunaan energi melalui penerapan teknologi hijau, serta mendukung pelaksanaan program transmigrasi yang berdaya guna bagi pemerataan pembangunan. Program-program tersebut disusun dengan mengacu pada tugas dan fungsi DTKTE Provinsi DKI Jakarta sebagai perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan energi. Daftar program dan subkegiatan yang mendukung pelaksanaan program prioritas RPJMD dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME PROGRAM	SUBKEGIATAN	KET.
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*
1.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Terkelolanya Pembangunan Tenaga Kerja yang Terpadu dan Komperhensif	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	1. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah; 2. Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan Daerah Khusus Jakarta
2.	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Proses Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	1. Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi; 2. Pelatihan Mengemudi Sim A; 3. Pelatihan Satuan Pengamanan (Satpam); 4. Pelatihan Peningkatan Produktivitas
			Survey Dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	1. Pelaksanaan Akreditasi LPK; 2. Pendataan Lembaga Pelatihan Kerja;
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Perluasan Kesempatan Kerja	1. Pembentukan Tenaga Kerja Mandiri
			Job Fair/Bursa Kerja	1. Pelaksanaan Pameran Bursa Kerja (Job Fair)
			Pemeliharaan Dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	1. Pengembangan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online;

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME PROGRAM	SUBKEGIATAN	KET.
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*
				2. Pengembangan Dan Pengelolaan Sistem Informasi Ketenagakerjaan, Transmigrasi Dan Energi
4.	Program Hubungan Industrial	Meningkatnya Pekerja yang Terlindungi	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	1. Persiapan dalam rangka penetapan UMP
			Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Provinsi	1. LKS Tripartit Provinsi DKI Jakarta
			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	1. Rapat Koordinasi Lintas Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh; 2. Rapat-rapat Koordinasi Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja; 3. Sosialisasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit
5.	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Meningkatnya Keterlindungan Hak-Hak Pekerja	Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	1. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan
			Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	1. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan
			Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	1. Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan
6.	Program Pengelolaan Energi Terbarukan	Peningkatan pengunaan daya yang bersumber dari energi baru terbarukan	Pelaksanaan Kegiatan Pemanfaatan Aneka Ebt	1. Pembangunan PLTS di wilayah DKI Jakarta; 2. Pengawasan Pembangunan PLTS di Wilayah DKI Jakarta
			Monitoring dan evaluasi pelaksanaan konservasi energi kepada perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota	1. Audit Energi Bangunan Gedung di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta
7.	Program Pengelolaan Ketenagalistrikan	Terpenuhinya kebutuhan daya listrik masyarakat	Pembangunan Sarana Penyediaan Tenaga Listrik Belum Berkembang, Daerah Terpencil dan Perdesaan	1. Penyusunan Dokumen Lingkungan dan Persetujuan Kesesuaian Kegiatan Pemanfaatan Ruang Laut (PKKPRL) Kabel Laut Kepulauan Seribu
			Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Operasi yang Fasilitas Instalasinya dalam Daerah Provinsi	1. Pemeriksaan Kelaikan Operasi Pembangkit dan Instalasi Kelistrikan
8.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Peningkatan Kesejahteraan Transmigran untuk Mendukung Perekonomian Daerah	Seleksi Akhir Pra Pemberangkatan	1. Pelaksanaan Seleksi Transmigrasi
			Bantuan Non-Standar Transmigrasi (Dalam Bentuk Barang Sesuai Kearifan Lokal)	1. Pengadaan Bibit Tanaman dan Perbekalan untuk Transmigran

4.3 Pencapaian Tujuan Dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029 Melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah

Keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah periode 2025–2029 ditentukan oleh sejauh mana tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat diwujudkan secara terukur. Untuk itu, diperlukan instrumen evaluasi yang jelas melalui Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU menjadi tolok ukur utama dalam menilai capaian program, sekaligus

panduan bagi perangkat daerah dalam menyusun kebijakan, melaksanakan kegiatan, serta memastikan hasil yang dicapai benar-benar sesuai dengan target pembangunan daerah.

Dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, penggunaan Indikator Kinerja Kunci (IKK) juga sangat penting. IKK berfungsi sebagai alat ukur spesifik untuk menilai efektivitas program dan kegiatan sesuai dengan sasaran RPJMD. Dengan adanya IKU dan IKK yang terukur dan realistis, perangkat daerah dapat lebih fokus dalam mengelola sumber daya secara efisien, memastikan program berjalan tepat sasaran, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi pembangunan Provinsi DKI Jakarta 2025–2029.

Tabel 15. Indikator Kinerja Utama & Indikator Kinerja Kunci PD

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET.
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*	*(6)*	*(7)*	*(8)*	*(9)*	*(10)*
1	Tingkat Kesempatan Kerja	Persen	92.4	94.18	94.34	94.48	94.78	94.7	Per Agustus
2	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Daerah	Persen	1	3.73	3.93	4.18	4.48	4.83	Per Agustus
3	Persentase Transmigran yang mengalami Peningkatan Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi di Wilayah Penempatan Transmigrasi	Persen		70	71	72	73	74	Per 31 Desember
4	Persentase Bauran Energi Terbarukan	Persen	0.19	0.6	0.7	0.8	0.9	1	Per 31 Desember
5	Jumlah Daya dari Energi Terbarukan	MegaWatt	7	34.38	34.5	34.8	35.1	35.4	Per 31 Desember

BAB V
PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (DTKTE) Provinsi DKI Jakarta Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman utama dalam perumusan kebijakan, perencanaan program, dan pelaksanaan kegiatan selama lima tahun ke depan. Dokumen ini menjadi arah pembangunan sektor ketenagakerjaan, transmigrasi, serta energi dan sumber daya mineral, sekaligus mendukung pencapaian visi pembangunan Provinsi DKI Jakarta 2025–2029, yaitu:

“Jakarta Kota Global dan Pusat Perekonomian yang Berdaya Saing, Berkelanjutan, dan Menyejahterakan Seluruh Warganya.”

Renstra ini memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, hingga indikator kinerja yang terukur, sehingga dapat dijadikan acuan bagi seluruh jajaran DTKTE dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan publik. Dengan dokumen ini diharapkan tercipta sinergi antara kebijakan daerah dengan kebijakan nasional, serta kolaborasi yang erat antara pemerintah daerah, dunia usaha, dan masyarakat.

Keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra DTKTE tidak hanya bergantung pada perencanaan yang baik, tetapi juga pada konsistensi pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta keterlibatan seluruh pemangku kepentingan. Oleh karena itu, diperlukan komitmen bersama untuk mewujudkan peningkatan kualitas tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, memperkuat program transmigrasi, serta mendorong transisi energi bersih dan berkelanjutan di DKI Jakarta.

Akhirnya, melalui pelaksanaan Renstra ini, DTKTE Provinsi DKI Jakarta diharapkan mampu berperan lebih optimal dalam mendukung pembangunan ekonomi yang inklusif, menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera, serta menjaga keseimbangan pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan demi mewujudkan Jakarta sebagai kota global yang berdaya saing dan berkelanjutan.