

BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1. Gambaran Umum Kota Administrasi Jakarta Selatan

Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan satu diantara lima kota administrasi yang menyusun konstelasi Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta, dengan pusat pemerintahannya berada di Kecamatan Kebayoran Baru. Jakarta Selatan berada pada 106°22'42" Bujur Timur (BT) sampai dengan 106°58'18" BT, dan 5°19'12" Lintang Selatan (LS). Merujuk pada Surat Keputusan Gubernur Nomor 171 Tahun 2007, Jakarta Selatan memiliki luas sebesar 145,73 Km² atau sebesar 22,41% dari luas keseluruhan DKI Jakarta. Jakarta Selatan memiliki 10 kecamatan dan 65 kelurahan dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Jakarta Barat dan Jakarta Pusat di sebelah utara;
- b. Jakarta Timur di sebelah timur;
- c. Kota Depok (Provinsi Jawa Barat) di sebelah selatan; serta
- d. Kota Tangerang Selatan dan Kota Tangerang (Provinsi Banten) di sebelah barat;

Dengan luas Jakarta Selatan yang mencapai 1/5 bagian dari keseluruhan DKI Jakarta, maka secara alamiah memberikan daya tampung spasial yang besar bagi konsentrasi massa di bagian selatan Jakarta. Merujuk pada Laporan BPS "*Kota Jakarta dalam Angka: Jakarta Selatan Municipality in Figures 2025*" dikatakan bahwa pada tahun 2024, penduduk di Jakarta Selatan mencapai 2,331,411 jiwa yang mengalami peningkatan dari tahun 2020 dengan populasi penduduk sebanyak 2,226,8 jiwa. Dalam rentang waktu 2020 hingga 2024, laju pertumbuhan penduduk sebesar 4,70% (Badan Pusat Statistik, 2025).

Merujuk pada laman Jakarta.go.id, dikatakan bahwasanya pada tahun 2025 Jakarta Selatan memiliki populasi sebanyak 2.219.225 jiwa di tahun 2025 dengan kepadatan penduduk 15.311 jiwa/km² (Pemerintah Daerah Kota Jakarta Selatan, 2025). Tingginya densitas penduduk yang mendiami ruang Jakarta Selatan ini tidak lantas mengubah wilayah ini menjadi sekadar

bangunan perkantoran maupun pemukiman. Struktur tata ruang kota di wilayah ini dirancang secara spesifik untuk mempertahankan dualisme karakteristik yang unik, di mana fungsi kelestarian ekologis wajib berjalan beriringan dengan akselerasi industrialisasi modern.

Jakarta Selatan memiliki suatu ciri khas yang mana dikenal sebagai kawasan hijau dengan terdapatnya taman kota yang banyak dibandingkan dengan wilayah administrasi lainnya serta dipenuhi pula dengan pohon-pohon rindang. Selain itu, Jakarta Selatan dikenal pula sebagai kawasan episentrum pertumbuhan ekonomi tersier, yang ditandai dengan masifnya pertumbuhan kawasan bisnis terpadu (*Central Business District*), sentra industri kreatif, ekosistem perusahaan rintisan (*startup*) berbasis teknologi, serta pusat perbelanjaan dan perumahan premium. Lanskap ekonomi yang berorientasi pada sektor jasa dan teknologi ini secara alamiah memproduksi volume lowongan pekerjaan yang sangat besar setiap tahunnya.

Namun, di sisi lain, dinamika ekonomi yang bergerak eksponensial tersebut memunculkan paradoks ketenagakerjaan yang kompleks. Tuntutan kualifikasi dari sektor industri modern di Jakarta Selatan bergerak jauh lebih cepat dibandingkan dengan kemampuan adaptasi kompetensi dari angkatan kerja lokal. Fenomena ini melahirkan apa yang dalam teori ekonomi ketenagakerjaan dikenal sebagai pengangguran friksional dan pengangguran struktural yang merupakan sebuah kondisi di mana terdapat kelimpahan lapangan kerja, namun tidak dapat diisi oleh pencari kerja lokal karena adanya jurang pemisah kompetensi. Ketimpangan antara suplai tenaga kerja konvensional dan permintaan industri yang spesifik ini menuntut adanya intervensi dari pemerintah daerah selaku regulator dan fasilitator kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu, potret Kota Administrasi Jakarta Selatan tidak dapat lagi dipandang sekadar sebagai entitas geografis yang asri atau pusat sirkulasi modal makro semata, melainkan harus dilihat sebagai pasar kerja yang sangat kompetitif dan dinamis. Kompleksitas lanskap ekonomi kota ini pada akhirnya menuntut sebuah kerangka kebijakan publik yang tidak

hanya berfokus pada pertumbuhan fisik dan investasi, melainkan juga pada aspek pembangunan kapasitas sumber daya manusia lokal. Guna memahami sejauh mana jurang pemisah kompetensi tersebut memengaruhi stabilitas sosial-ekonomi di wilayah ini, maka pemaparan empiris mengenai angka pengangguran riil serta fluktuasi angkatan kerja lokal akan dianalisis secara lebih mendalam pada bagian dinamika ketenagakerjaan berikut.

2.1.1. Dinamika Ketenagakerjaan di Kota Administrasi Jakarta Selatan

Kota Jakarta Selatan dikenal luas sebagai salah satu kota administrasi dengan denyut ekonomi yang paling dinamis di Provinsi DKI Jakarta. Kawasan seperti Kuningan, Kebayoran Baru, dan Mampang Prapatan telah lama menjelma menjadi pusat perkantoran, kawasan bisnis, serta simpul industri jasa yang menampung ratusan ribu tenaga kerja setiap harinya. Ironisnya, di tengah aktivitas ekonomi tersebut, persoalan pengangguran tidak sepenuhnya lenyap. Data BPS mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jakarta Selatan pada Agustus 2024 berada di angka 5,22%, dari total angkatan kerja yang mencapai 1,14 juta jiwa (Badan Pusat Statistik DKI Jakarta, 2026). Angka ini menegaskan bahwa kelimpahan lapangan kerja di suatu wilayah tidak serta-merta menjamin terserapnya seluruh angkatan kerja lokal ke dalamnya.

Fenomena ini erat kaitannya dengan apa yang dalam ilmu ekonomi ketenagakerjaan disebut sebagai pengangguran struktural, yakni kondisi ketika lowongan pekerjaan sesungguhnya tersedia, namun kualifikasi yang dimiliki pencari kerja tidak sejalan dengan kompetensi yang dituntut oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Sektor jasa modern, industri kreatif, teknologi informasi, dan *hospitality* yang tumbuh pesat di Jakarta Selatan menuntut keterampilan spesifik yang tersertifikasi, sementara sebagian angkatan kerja lokal masih mengandalkan keterampilan konvensional yang diperoleh secara otodidak atau melalui jalur pendidikan formal semata. Kesenjangan keterampilan (*skills mismatch*) inilah yang pada akhirnya

melahirkan paradoks ketenagakerjaan yakni lowongan kerja melimpah, namun pengangguran tetap bertahan pada level yang tidak dapat diabaikan.

Merespons kondisi tersebut, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui Disnakertransgi menempatkan pelatihan vokasi sebagai salah satu instrumen kebijakan utama dalam menjembatani kesenjangan tersebut. Setiap kota administrasi di DKI Jakarta, termasuk Jakarta Selatan, dilengkapi dengan Unit Pelaksana Teknis berupa Pusat Pelatihan Kerja Daerah yang bertugas mencetak tenaga kerja siap pakai melalui pelatihan berbasis kompetensi.

2.2. Gambaran Umum Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Kota Jakarta Selatan

PPKD Jakarta Selatan merupakan instrumen teknis pemerintah daerah yang didesain khusus untuk melakukan intervensi aktif di pasar tenaga kerja (*Active Labor Market Policies*). Secara kedudukan struktural, lembaga ini berkedudukan sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada langsung di bawah pembinaan, pengendalian, dan garis komando Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta. Eksistensi kelembagaan ini menjadi manifestasi fisik dari kehadiran pemerintah dalam upaya menutup kesenjangan keterampilan yang menjadi sumber utama tingginya angka pengangguran, baik yang terdidik maupun tidak terdidik.

Secara geografis dan administratif, sentral layanan dan operasional PPKD Jakarta Selatan berlokasi di Jalan Buncit Raya Nomor 440, Kelurahan Kalibata, Kecamatan Pancoran, Kota Administrasi Jakarta Selatan. Sebagai pusat keunggulan (*center of excellence*) vokasi berskala kotamadya, PPKD Jakarta Selatan dirancang dengan pendekatan manajemen fasilitas yang terspesialisasi, di mana institusi ini mengoperasikan dua gedung pelatihan yang diklasifikasikan berdasarkan fokus bidang ilmu dan klaster kejuruan. Pemisahan ruang fisik ini diimplementasikan untuk menjamin efisiensi pedagogis serta standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) industri, mengingat setiap klaster

kejuruan mulai dari teknik sepeda motor, tata boga, operator komputer, tata rias, hingga teknik tata udara (AC) membutuhkan spesifikasi ruang, instalasi mesin, serta prosedur operasional standar laboratorium yang berbeda-beda.

Dalam menyelenggarakan proses transfer pengetahuan, PPKD Jakarta Selatan beserta jejaring PPKD lainnya di DKI Jakarta secara konsisten mengaplikasikan filosofi dan metodologi pembelajaran *Training by Doing* (pelatihan berbasis praktik). Pendekatan andragogi ini merupakan antitesis dari metode pendidikan vokasional konservatif yang cenderung teoretis. Kurikulum PPKD dikonstruksi dengan rasio 75 persen kegiatan praktik lapangan dan 25 persen pendalaman teori, diimplementasikan melalui model pengajaran interaktif seperti *shoptalk* (diskusi teknis di bengkel), demonstrasi alat oleh instruktur, simulasi prosedur kerja standar industri, hingga studi kasus yang mereplikasi tekanan kerja dan ritme industri sesungguhnya.

Selain fokus pada program pelatihan teknis murni, kualitas pelayanan PPKD Jakarta Selatan diperkaya melalui strategi kolaborasi lintas sektoral. Kurikulum kejuruan dikembangkan dengan menyuntikkan muatan materi kewirausahaan strategis melalui kerja sama dengan inisiatif daerah seperti program kewirausahaan terpadu tingkat kecamatan atau gerakan OK OCE, membekali peserta dengan modul pengelolaan usaha kecil, penyusunan rencana pemasaran sederhana, hingga penanaman mentalitas wirausaha sebagai antisipasi agar alumni tidak mengalami disorientasi pasca-pelatihan apabila daya serap bursa kerja formal tengah mengalami resesi.

Untuk mempertahankan rasio ideal antara instruktur dan peserta pelatihan serta memastikan setiap individu mendapatkan waktu akses maksimal terhadap peralatan mesin dan modul praktik, PPKD Jakarta Selatan menerapkan kebijakan pembatasan kuota sebanyak 20 orang peserta untuk setiap kejuruan per angkatan reguler. Puncak dari rangkaian pelayanan pelatihan ini bermuara pada proses sertifikasi: lulusan PPKD tidak hanya diarahkan mendapat sertifikat penyelesaian pelatihan internal, melainkan juga didorong menempuh Uji Kompetensi pihak ketiga untuk

memperoleh Sertifikat Nasional dari BNSP, sehingga kompetensi alumni bersifat legal, tervalidasi, dan diakui oleh ekosistem industri nasional secara luas.

2.2.1. Visi dan Misi PPKD Kota Jakarta Selatan

Sebagai organisasi pelayan publik yang otonom secara manajerial namun berada di bawah konstelasi makro kebijakan ketenagakerjaan DKI Jakarta, PPKD Jakarta Selatan merumuskan identitas dan arah strategisnya melalui pernyataan visi dan misi yang spesifik, dirancang tidak hanya untuk memberi arah bagi manajemen dan staf, melainkan juga sebagai deklarasi komitmen mutu kepada masyarakat dan entitas pemberi kerja di bursa tenaga kerja.

1. Visi:

- a. Terwujudnya PPKD sebagai pusat latihan kerja berstandar nasional dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan masyarakat secara profesional.

2. Misi:

- a. Melatih untuk memberikan kerja kepada pencari kerja agar mampu bersaing dalam mendapatkan kesempatan kerja; dan
- b. Memberikan layanan pemasaran bagi lulusan PPKD Jakarta Selatan.

Visi yang diusung PPKD Jakarta Selatan mengandung muatan analitis yang krusial bagi peningkatan kualitas pelayanan publik. Penggunaan terminologi "pusat latihan kerja berstandar nasional" menegaskan orientasi pencapaian mutu (*quality assurance*) komitmen bahwa seluruh ekosistem pelatihannya, mulai dari kualifikasi instruktur, spesifikasi teknologi mesin di bengkel praktik, kesahihan materi ajar, hingga sistem penilaian, wajib berpedoman pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Standardisasi ini esensial untuk mencegah diskriminasi pasar terhadap lulusan balai pemerintah, sekaligus memastikan keahlian yang ditransfer bersifat portabel (*portable skills*) dan diakui secara legal di seluruh wilayah hukum Republik

Indonesia. Adapun frasa "secara profesional" menempatkan fokus organisasi pada pembangunan karakter mental (*attitude*) penanggulangan pengangguran menuntut pekerja yang tidak hanya pandai secara teknis, namun juga disiplin, bermoral kerja tinggi, serta memahami etika profesi layaknya pekerja di sektor industri.

Di ranah praktis, visi tersebut ditransformasikan ke dalam dua pilar misi yang merepresentasikan dua sisi kebijakan ketenagakerjaan, yakni intervensi sektor hulu (*supply-side*) dan hilir (*demand-side*). Misi pertama mengamankan pencetakan angkatan kerja unggul melalui penyelenggaraan program pelatihan teknis berbasis riset kebutuhan pasar, guna meningkatkan daya tawar (*bargaining power*) lulusan di bursa tenaga kerja metropolitan. Misi kedua menegaskan bahwa tanggung jawab kelembagaan PPKD tidak selesai pada penutupan kelas pelatihan pemberian layanan pemasaran lulusan mengonfirmasi ekstensi fungsi institusi menjadi jembatan fasilitator ketenagakerjaan, diwujudkan melalui advokasi alumni kepada korporasi, pendataan lowongan kerja secara proaktif (*labor market intelligence*), hingga pelaksanaan bursa kerja (*job fairs*). Hal ini merefleksikan kesadaran organisasi bahwa kesuksesan pelayanan vokasi hanya dapat diukur dari metrik serapan akhir lulusannya di dunia kerja.

2.2.2. Tugas Pokok dan Fungsi PPKD Kota Jakarta Selatan

Berdasarkan analisis dokumen regulasi, kewajiban manajerial PPKD Jakarta Selatan dibagi menjadi konstruksi tugas pokok makro dan rincian fungsi kelembagaan, sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1. Tugas Pokok dan Fungsi PPKD

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Klasifikasi	Deskripsi Komprehensif
Tugas Pokok Institusi	Secara absolut dan terpusat diamanatkan untuk menyelenggarakan dan melaksanakan pilar utama berupa pelatihan keahlian dan keterampilan

	kerja bagi masyarakat usia produktif
Fungsi Anggaran dan Perencanaan	Melaksanakan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) secara metodis serta perumusan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) PPKD, dilanjutkan dengan eksekusi
Fungsi Akademik Vokasi	Menyelenggarakan riset identifikasi kebutuhan lapangan atas keahlian spesifik industri (<i>Training Needs Assesment</i>), dilanjutkan dengan penyusunan desain program pedagogis, arsitektur kurikulum, serta penyusunan silabus kompetensi secara ilmiah
Fungsi Eksekusi dan Operasional	Menjadi pengelola utama dalam mengeksekusi operasionalisasi kegiatan pengajaran, melaksanakan manajemen teknis, perawatan, dan optimalisasi penggunaan fasilitas fisik, perangkat keras gedung, serta alat-alat mekanik peraga bengkel
Fungsi Pemasaran Lulusan	Mengeksekusi secara masif kegiatan pemasaran program, diseminasi promosi portofolio keterampilan para alumni, merekam (pendataan) dan menginventarisasi ketersediaan lowongan serta

	menyalurkan informasi kesempatan kerja tersebut
Fungsi Evaluasi Berkelanjutan	Melaksanakan kegiatan pemantauan jangka panjang atas lintasan karier lulusan (<i>tracer study</i>), melaksanakan evaluasi internal atas kualitas metode pelatihan, hingga pengembangan jejaring penandatanganan kerja sama strategis dengan kemitraan lintas instansi

Dari penjabaran matriks tugas pokok dan fungsi tersebut, terlihat bahwa desain pelayanan publik PPKD bersifat paripurna (*end-to-end service cycle*), fase hulu dimulai dengan identifikasi masalah dan standarisasi kurikulum, dilanjutkan pada fase tengah dengan eksekusi pelatihan berbasis infrastruktur berstandar, dan diselesaikan pada fase hilir melalui pengawalan serapan di korporasi, pendataan kesuksesan, serta pelaporan transparansi kepada publik. Sistem fungsi terintegrasi inilah yang membentuk fondasi PPKD dalam mengurus volume pengangguran melalui pasokan tenaga kerja spesialis secara konstan ke wilayah industri.

2.2.3. Struktur Organisasi PPKD Kota Jakarta Selatan

Keberhasilan PPKD Jakarta Selatan dalam mengejawantahkan visi dan menerjemahkan fungsi-fungsi kelembagaannya sangat dipengaruhi oleh desain arsitektur organisasinya. Desain organisasi PPKD menerapkan pendekatan manajemen matriks fungsional (*functional departmentalization*), bertujuan menciptakan rantai komando (*span of control*) yang lebih pendek, mendesentralisasikan wewenang spesifik, menghilangkan fragmentasi lintas divisi (*silo mentality*), dan memastikan roda pelayanan berjalan lincah serta berorientasi pada penyelesaian masalah.

Secara hierarkis, susunan organisasi PPKD Jakarta Selatan mencakup empat pilar struktural yang menjalankan fungsi birokrasi, serta satu pilar kelompok kepakaran yang menggerakkan motor keilmuan:

1. Kepala Pusat, selaku pimpinan UPT yang bertanggung jawab atas orkestrasi kinerja internal, diplomasi kemitraan strategis dengan sektor swasta dan asosiasi profesi, serta akuntabilitas akhir atas capaian serapan anggaran dan kualitas pelayanan kepada Kepala Dinas.
2. Subbagian Tata Usaha, sebagai unit pendukung (*supporting unit*) yang menjamin kelancaran administrasi keuangan, kepegawaian, pengelolaan aset dan inventaris, kerumahtanggaan, serta sistem kearsipan dan informasi.
3. Seksi Pelatihan, sebagai unit inti pedagogis yang bertanggung jawab atas riset kebutuhan industri, konstruksi kurikulum, manajemen operasional kelas praktik, serta audit akademik dan penjaminan mutu lulusan.
4. Seksi Pemasaran, sebagai unit yang berorientasi ke luar (*outward-looking*), bertanggung jawab atas intelijen bursa kerja, fasilitasi rekrutmen dan pemasaran portofolio lulusan, serta pemantauan jejak alumni berkelanjutan (*tracer study*).
5. Subkelompok Jabatan Fungsional, terdiri atas para instruktur keahlian (baik berstatus ASN maupun tenaga praktisi non-ASN) yang memegang hak prerogatif pedagogis atas kurikulum, bertindak sebagai pelatih ahli dan pembimbing karakter kerja peserta, serta terus memutakhirkan kompetensinya melalui program peningkatan kemahiran berjenjang (*skill upgrading*) di tingkat nasional maupun internasional.

Konfigurasi struktural ini mencerminkan cara pandang modern dalam menanggulangi pengangguran, yang membagi organisasi ke dalam dua kelompok fungsi besar yang tetap saling terintegrasi.