

**RENCANA STRATEGIS  
(RENSTRA)  
2021 – 2026**



**DINAS TENAGA KERJA  
KOTA PASURUAN**



PEMERINTAH KOTA PASURUAN  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jl. Untung Suropati No 27 Pasuruan 67117 Jawa Timur  
Telp. (0343) 424021; Fax. (0343) 424170; E-mail: disnaker@pasuruankota.go.id  
**PASURUAN**

---

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA PASURUAN**

NOMOR: 188.4/21/SK/423.114/2021

**TENTANG**

**TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA  
KOTA PASURUAN TAHUN 2021-2026**

- Menimbang :**
- a. Bahwa dalam rangka melaksanakan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah guna menjabarkan visi, misi, arah kebijakan, dan sasaran pokok pembangunan Daerah tahun 2021-2026 sebagaimana amanat 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, perlu dilaksanakan kegiatan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 dengan membentuk Tim;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf (a), perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja tentang Tim Penyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2021-2026.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa;
  2. Undang-undang ...

2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Pasuruan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. 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;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
9. Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 50 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
10. Peraturan Walikota Nomor 60 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja.

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan :**

**PERTAMA** : membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.

**KEDUA** : Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum kesatu bertugas:

a Merencanakan dan mempersiapkan kegiatan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;

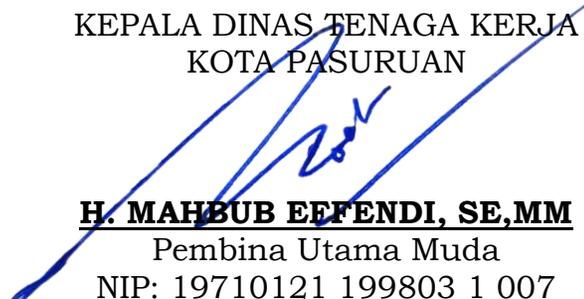
b. Menghimpun....,

- b. Menghimpun, memilah, dan menganalisa data yang diperlukan dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- c. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi dengan pihak-pihak terkait;
- d. Menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- e. Menyampaikan hasil pelaksanaan tugas kepada Walikota melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja.

**KETIGA** : Keputusan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Pasuruan  
pada tanggal : 30 Agustus 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA PASURUAN



**H. MAHBUB EFFENDI, SE,MM**  
Pembina Utama Muda  
NIP: 19710121 199803 1 007

**Tembusan** Keputusan ini disampaikan kepada:  
Yth. Inspektur Kota Pasuruan;

---

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA  
DINAS TENAGA KERJA  
NOMOR : 188.4/ /423.114/2021  
TENTANG TIM PENYUSUN RENCANA  
STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA

**SUSUNAN KEANGGOTAAN**

<b>NO.</b>	<b>KEDUDUKAN DALAM PANITIA</b>	<b>KEDUDUKAN DALAM JABATAN</b>
1.	PEMBINA	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan
2.	KOORDINATOR	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan
3.	KETUA I	Kepala Bidang Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan
4.	KETUA II	Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan
5.	SEKRETARIS	Kepala Subbagian Penyusunan Program dan Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan
6.	ANGGOTA	a. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
		b. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Perluasa Kerja dan Transmigrasi
		c. Kepala Seksi Pelatihan Tenaga Kerja dan Pembinaan Produktivitas
		d. Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan
		e. Kepala Seksi Pengupahan, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial
		f. Penyusun Program Anggaran dan Keuangan

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA PASURUAN

**H. MAHBUB EFFENDI, SE,MM**

Pembina Utama Muda

NIP: 19710121 199803 1 007

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat taufik dan hidayah-Nya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2021-2026 telah selesai disusun.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan PP RI No.8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, maka sebagai salah satu pelaku Pembangunan Bidang Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 disusun sebagai bahan penyusunan dan pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagaimana yang tercantum pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 tentang tata Cara Penyusunan Renstra SKPD.

Renstra ini juga disusun sesuai dengan adanya struktur organisasi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 50 Tahun 2016 tentang Susunan dan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah; serta Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 60 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas tenaga Kerja; serta adanya Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pasuruan Tahun 2021 – 2026.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif dan memuat berbagai program pembangunan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial yang akan dilaksanakan untuk kurun waktu tahun 2021 – 2026, dengan penekanan pada pencapaian sasaran visi dan misi Pemerintah Kota Pasuruan.

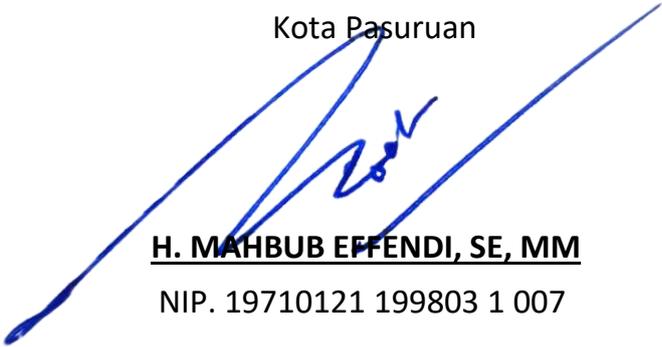
Tantangan dan permasalahan pembangunan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial makin bertambah berat, kompleks dan bahkan terkadang

tidak terbuka. Oleh sebab itu pembangunan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial dilaksanakan dengan memperhatikan dinamika perkembangan permasalahan sosial, kependudukan, perubahan ekologi dan lingkungan, kerjasama lintas sektoral serta, mendorong peran serta aktif masyarakat.

Melalui kesempatan ini saya mengajak semua unsur Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan untuk saling bahu membahu dalam menyelenggarakan pembangunan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial guna mewujudkan Visi Walikota Pasuruan “ Menjadikan Kota Pasuruan Maju, Indah dan Harmonis “, (Maju dan berkembang perekonomiannya. Aman dan damai dijadikan sebagai tempat kerja dan tinggal. Indah lanskap tata kotanya. Harmonis dan guyub kehidupan warganya. Sedangkan visi dalam urusan tenaga kerja adalah Misi kesatu yaitu “ Mempercepat pertumbuhan dan ketahanan ekonomi berbasis potensi lokal untuk membuka lapangan kerja dan pengurangan kemiskinan “.

Pasuruan, September 2021.

Mengetahui/menyetujui  
Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kota Pasuruan



**H. MAHBUB EFFENDI, SE, MM**

NIP. 19710121 199803 1 007

## DAFTAR ISI

KEPUTUSAN WALIKOTA PASURUAN	
KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA PASURUAN	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vii
Bab I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	8
Bab II : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PASURUAN	
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PD .....	10
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah .....	15
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	22
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	43
Bab III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA	
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....	45
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	48
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi .....	53
3.4 Telahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan	

Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	57
3.5 Penentuan Isu-isu strategis .....	62
Bab IV : TUJUAN DAN SASARAN	
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	66
BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	69
Bab VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....	72
Bab VII : KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN .....	77
Bab VIII : PENUTUP .....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Klasifikasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Berdasarkan Status Kepegawaian .....	15
Tabel 2.2	Klasifikasi PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Berdasarkan Golongan per Bulan Januari 2021 .....	16
Tabel 2.3	Klasifikasi PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Bulan Januari 2021.....	16
Tabel 2.4	Klasifikasi PPPK Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Bulan Januari 2021.....	16
Tabel 2.5	Klasifikasi Pegawai Tenaga Kontrak Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Bulan Januari 2021.....	17
Tabel 2.6	Klasifikasi PHL Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Berdasarkan Tingkat Pendidikan per Bulan Januari 2021.....	18
Tabel 2.3	Jumlah Prasarana dan Sarana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan .....	18
Tabel 2.7	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan .....	24
Tabel 2.8	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.....	32
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah .....	47
Tabel Lampiran	Kertas Kerja Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah....	51
Tabel Lampiran	Kertas Kerja Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) .....	60
Tabel Isu	Strategis.....	64
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah.....	68

Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan .....	70
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.....	74
Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	79
Cascading .....	80
Metadata Indikator Kinerja Perangkat Daerah Disnaker 2021 – 2026 .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi.....	14
---	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan bidang kesejahteraan tenaga kerja merupakan perwujudan dari upaya mencapai tujuan bangsa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sila kelima Pancasila menyatakan bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan Negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa : “Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tujuan penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 antara lain :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selanjutnya pembangunan transmigrasi sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian bertujuan :meningkatkan kesejahteraan transmigran, meningkatkan pemerataan pembangunan daerah dan memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa. Sedangkan sasaran transmigrasi yaitu meningkatkan kemampuan dan produktivitas, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi masyarakat.

Tantangan dan permasalahan pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi makin bertambah berat, kompleks, dan bahkan terkadang tidak terduga. Oleh sebab itu pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi dilaksanakan dengan memperhatikan dinamika perkembangan permasalahan sosial, ketenagakerjaan, kependudukan, perubahan ekologi dan lingkungan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan semangat kemitraan, kerjasama lintas sektoral serta mendorong peran serta aktif masyarakat.

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi sebagaimana tersebut di atas, maka kami menyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2021-2026. Perencanaan Strategis (Renstra) merupakan dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di kota pasuruan, yang disusun berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 18 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pasuruan 2005 - 2025, Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Jawa Timur Tahun 2005 – 2025 serta dengan pertimbangan potensi sumber daya, memperhatikan faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang sedang berkembang. Proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1-5 tahun

secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau dimungkinkan akan terjadi.

Fungsi Perencanaan Strategis (Renstra) dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, yaitu :

1. Sebagai instrument untuk mendukung pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD.
2. Sebagai acuan perangkat daerah dalam pencapaian sasaran strategis dalam jangka waktu 5 tahun sebagaimana tertuang dalam sasaran tahunan Renstra.
3. Sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Tahunan (Renja) Perangkat Daerah.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pasuruan 2021-2026 mendukung visi “Menjadikan Kota Pasuruan Maju, Indah dan Harmonis” melalui misi ke satu yaitu “Mempercepat Pertumbuhan dan Ketahanan Ekonomi Berbasis Potensi Lokal untuk Membuka Lapangan Kerja dan Pengurangan Kemiskinan”. Berdasarkan visi dan misi tersebut, Disnaker Kota Pasuruan melaksanakan program prioritas Pembukaan Lapangan Kerja (BALAPAN).

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan disusun juga mengacu pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yang melaksanakan Visi Presiden Republik Indonesia 2020-2024 yaitu “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”, dengan Misinya yaitu Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia, Struktur Ekonomi Produktif, Mandiri dan Berdaya Saing.

Renstra Kementrian Ketenagakerjaan RI mempunyai beberapa tujuan diantaranya yaitu :

- Mewujudkan manusia indonesia yang berkualitas dan berdaya menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel,

- Mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja,
- Meningkatnya produktivitas tenaga kerja Indonesia sesuai kebutuhan usaha,
- Mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif.

Dari beberapa tujuan tersebut diatas ditentukan Sasaran Strategis dari Kementrian Ketenagakerjaan RI yaitu “Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel. Dari Tujuan Renstra Kemenaker RI tersebut sudah sejalan dengan tujuan renstra Disnaker Kota Pasuruan yaitu “Meningkatnya kompetensi angkatan kerja” dengan sasarannya adalah :

- Meningkatnya penyerapan angkatan kerja,
- Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif.

Renstra Disnaker Kota Pasuruan disusun juga mengacu pada Renstra Disnakertrans Propinsi Jawa Timur. Pada Renstra Disnakertrans Propinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 melaksanakan Visi Gubernur Jatim yaitu “Terwujudnya Masyarakat Jawa Timur Yang Adil, Sejahtera, Unggul dan Berakhlak dengan Tata Kelola Pemerintahan Yang Partisipatoris Inklusif Melalui Kerja Bersama dan Semangat Gotong Royong”. Misi Gubernur Jatim yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Propinsi Jawa Timur adalah Misi kedua yaitu “Terciptanya kesejahteraan yang berkeadilan sosial, pemenuhan kebutuhan dasar terutama kesehatan dan pendidikan, penyediaan lapangan kerja dengan memperhatikan kelompok rentan”, dengan Sasaran pada RPJMD nya adalah “Menurunnya Tingkat Pengangguran Masyarakat”.

Dari Visi dan Misi tersebut diatas, Disnakertrans Prop. Jatim mempunyai tujuan “Meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja sebagai upaya menurunkan pengangguran”. Dari tujuan tersebut terdapat empat sasaran yaitu :

- Peningkatan kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja

- Peningkatan penempatan dan perluasan kerja,
- Peningkatan efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial,
- Peningkatan efektivitas pengawasan dibidang norma ketenagakerjaan.

Dari tujuan dan sasaran pada Renstra Disnakertrans Prop. Jatim tersebut, ada keterkaitan dan sudah selaras dengan Tujuan Renstra Disnaker Kota Pasuruan yaitu “Meningkatnya kompetensi angkatan kerja” dengan sasarannya adalah “Meningkatnya penyerapan angkatan kerja dan meningkatnya hubungan industrial yang kondusif”.

Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan secara keseluruhan sudah sejalan dengan RPJMD Kota Pasuruan, RPJMP, Kemenaker, RPJMD Prop Jatim maupun Disnakertrans Prop. Jatim. Renstra ini merupakan proses penyusunan rencana strategis perangkat daerah di bidang tenaga kerja yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 tahun dengan memperhitungkan potensi yang ada baik sumber daya manusia maupun sarana prasarana, kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi sehingga diharapkan mampu menjawab tuntutan perkembangan situasi dan kondisi. Renstra Dinas Tenaga Kerja disusun untuk jangka waktu 5 tahun (2021-2026) yang akan diimplementasikan kedalam Rencana Kerja (Renja) tahunan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.

## **1.2 Landasan Hukum**

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja adalah :

1. Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian.
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

6. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
7. Undang-Undang No.03 tahun 2014 tentang Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
8. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
9. Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2015 sebagaimana diubah dua kali dengan Undang-Undang No. 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
10. Undang –undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
14. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
15. Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional;
16. Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 3 Tahun 2010 tentang Program Pembangunan Yang Berkeadilan;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah

- sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan PP RI No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
  19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
  20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tatacara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD dan RPJMD (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
  21. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024
  22. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan
  23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005 - 2025
  24. Peraturan Daerah Kota Pasuruan No. 15 Tahun 2010 tentang RPJPD Kota Pasuruan Tahun 2005-2025;
  25. Peraturan Daerah Kota Pasuruan No. 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
  26. Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  27. Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pasuruan Tahun 2021-2026;

28. Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 50 Tahun 2016 tentang Susunan dan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah;

29. Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 60 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1 Maksud**

Maksud dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2021-2026 adalah untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan dalam mewujudkan visi dan misi daerah yang telah disepakati dalam kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.

#### **1.3.2 Tujuan**

Adapun tujuan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2021 – 2026 adalah :

- a. Menjabarkan strategi yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mewujudkan tujuan dan sasaran daerah di bidang urusan ketenagakerjaan;
- b. Menjadi acuan kerja resmi bagi dinas serta pihak terkait dalam upaya pembangunan dibidang urusan ketenagakerjaan;
- c. Memberikan arah dan acuan pembangunan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, yang diwujudkan dengan indicator capaian kinerja;

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2021 – 2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

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

##### **1.2 Landasan Hukum**

- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan
  
- BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
  - 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
  - 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
  - 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
  - 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah
  
- BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
  - 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
  - 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
  - 3.3 Telaahan Renstra Kementrian / Lembaga dan Renstra PD Provinsi
  - 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
  - 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis
  
- BAB IV TUJUAN DAN SASARAN
  - 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
  
- BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
  
- BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
  
- BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN
  
- BAB VIII PENUTUP

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

Dinas Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 60 Tahun 2016 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan.

Adapun fungsi Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan Perwali nomor 60 Tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Perencanaan Bidang Ketenagakerjaan,
2. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan,
3. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan yang meliputi tenaga kerja dan hubungan industrial,
4. Pelaksanaan pelayanan umum bidang tenaga kerja,
5. Pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan urusan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial.
6. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial, dan
7. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan Dinas Tenaga Kerja.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dalam menjalankan kegiatan dan program kerjanya Dinas Tenaga Kerja melakukan koordinasi dengan instansi lainnya yang terkait baik vertical maupun horizontal. Banyak mitra yang berasal dari masyarakat baik secara langsung maupun melalui organisasi kemasyarakatan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan terdiri atas dua bidang dan satusekretariat, dengan tugas dan fungsinya masing-masing yaitu:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas bidang secara terpadu serta tugas pelayanan administrasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja;
- b. Pengkoordinasian dan sinkronisasi penyelenggaraan tugas bidang;
- c. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;
- d. Pengelolaan barang milik daerah pada Dinas Tenaga Kerja diluar pengadaan bangunan;
- e. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
  - a. Pelaksanaan pengelolaan urusan kepegawaian;
  - b. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan; dan
  - c. Pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan kinerja dinas.

Sekretariat, sesuai dengan struktur organisasi terdiridari :

1. Sekretaris, mempunyai tugas :
  - a. membantu Kepala Dinas untuk mengkoordinasikan pembahasan substansi kebijakan teknis yang disiapkan oleh masing-masing bidang;
  - b. membantu kepala dinas dalam pengendalian, monitoring dan pencapaian target masing-masing bidang;
  - c. membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang;
  - d. membantu kepala dinas dalam rangka pengelolaan sumber daya manajemen; dan

- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Bidang Tenaga Kerja

Mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, bidang tenaga kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan teknis bidang tenaga kerja,
- b. Penyusunan kebijakan teknis bidang tenaga kerja,
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang tenaga kerja,
- d. Pelaksanaan pembinaan, koordinasi dan fasilitas penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, serta pelatihan tenaga kerja dan pembinaan produktivitas, dan
- e. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kinerja bidang tenaga kerja.

Bidang Tenaga Kerja sesuai dengan struktur organisasi terdiri dari :

1. Kepala Bidang Tenaga Kerja, yang mempunyai tugas sebagai berikut :
  - a. membantu kepala dinas dalam merumuskan substansi kebijakan bidang tenaga kerja;
  - b. membantu kepala dinas dalam pelaksanaan program dan kegiatan tenaga kerja;
  - c. membantu kepala dinas dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan bidang tenaga kerja;
  - d. membantu kepala dinas dalam pelaksanaan fungsi manajemen dan pengelolaan sumber daya manajemen untuk melaksanakan tugas dan fungsi bidang tenaga kerja;
  - e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 3. Bidang Hubungan Industrial

Bidang hubungan industrial mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan penataan kebijakan teknis hubungan industrial.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, bidang hubungan industrial mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan bidang hubungan industrial,
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang hubungan industrial,
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang hubungan industrial,
- d. Pelaksanaan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan kegiatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan, serta pengupahan, syarat kerja dan jaminan sosial, dan
- e. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kinerja bidang hubungan industrial,

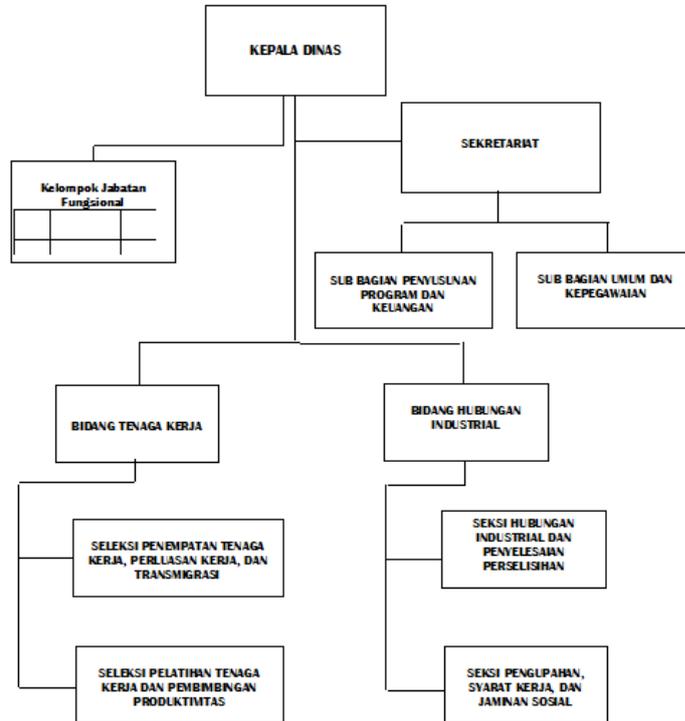
Bidang Hubungan Industrial sesuai dengan struktur organisasi terdiri dari :

1. Kepala Bidang Hubungan Industrial, mempunyai tugas :
  - a. membantu kepala dinas dalam merumuskan substansi kebijakan bidang hubungan industrial;
  - b. membantu kepala dinas dalam pelaksanaan program dan kegiatan hubungan industrial;
  - c. membantu kepala dinas dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan bidang hubungan industrial;
  - d. membantu kepala dinas dalam pelaksanaan fungsi manajemen dan pengelolaan sumber daya manajemen untuk melaksanakan tugas dan fungsi bidang hubungan industrial;
  - e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Lampiran XI Peraturan Walikota nomor 50 tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

Bagan Struktur Organisasi



Sumber : Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah

Susunan Organisasi Dinas Tenaga kerja Kota Pasuruan terdiri dari :

1. Kepala Dinas ;
2. Sekertariat, terdiri dari :
  - a. Sub bagian umum dan kepegawaian;
  - b. Sub bagian penyusunan program dan keuangan
3. Bidang Tenaga Kerja, terdiri dari:
  - a. Seksi penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi,
  - b. Seksi pelatihan tenagakerja dan pembinaan produktivitas.
4. Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari:

- a. Seksi hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan,
- b. Seksi pengupahan, syarat kerja dan jaminan sosial.

5. Kelompok Jabatan Fungsional.

## 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.

Keberadaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan menjadi factor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan per Januari Tahun 2021 sejumlah 32 orang terdiri dari ASN (PNS) sebanyak 18 orang dan dan Non ASN (Tenaga Kontrak dan Pegawai Harian Lepas) sebanyak 14 orang dengan perincian pada Tabel 2.1. s/d 2.6.

Tabel 2.1. Klasifikasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan berdasarkan status kepegawaian Tahun 2021

NO.	STATUS KEPEGAWAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
A.	ASN			
	1. Pegawai Negeri Sipil	13	5	18
	2. PPPK	0	0	0
B.	Non ASN			
	1. Tenaga Kontrak (TK)	3	4	7
	2. Pegawai Harian Lepas (PHL)	4	3	7
	JUMLAH	20	12	32

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan per bulan Januari 2021

Tabel 2.2. Klasifikasi PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan berdasarkan Golongan per bulan Januari 2021

NO.	STATUS KEPEGAWAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	2	0	2
2.	Golongan III	5	4	9
3.	Golongan II	6	1	7
	JUMLAH	13	5	18

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Bulan Januari 2021

Tabel 2.3. Klasifikasi PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan berdasarkan Tingkat Pendidikan per bulan Januari 2021

NO.	STATUS KEPEGAWAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1.	Strata 2	2	1	3
2.	Strata 1	3	3	6
3.	Diploma 3	0	0	0
4.	Diploma 2	0	0	0
5.	Diploma 1	0	0	0
6.	SMA/Sederajat	8	1	9
7.	SMP/Sederajat	0	0	0
	JUMLAH	13	5	18

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan per bulan Januari 2021

Tabel 2.4. Klasifikasi PPPK Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan berdasarkan Tingkat Pendidikan per bulan Januari 2021

NO.	STATUS KEPEGAWAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1.	Strata 2	0	0	0
2.	Strata 1	0	0	0
3.	Diploma 3	0	0	0
4.	Diploma 2	0	0	0

5.	Diploma 1	0	0	0
6.	SMA/Sederajat	0	0	0
7.	SMP/Sederajat	0	0	0
	JUMLAH	0	0	0

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan per bulan Januari 2021

Tabel 2.5. Klasifikasi Pegawai Tenaga Kontrak Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan berdasarkan Tingkat Pendidikan per bulan Januari 2021

NO.	STATUS KEPEGAWAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1.	Strata 2	0	0	0
2.	Strata 1	1	1	2
3.	Diploma 3	0	0	0
4.	Diploma 2	0	0	0
5.	Diploma 1	0	0	0
6.	SMA/Sederajat	1	2	3
7.	SMP/Sederajat	1	1	2
	JUMLAH	3	4	7

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan per bulan Januari 2021

Tabel 2.6. Klasifikasi PHL Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan berdasarkan Tingkat Pendidikan per bulan Januari 2021

NO.	STATUS KEPEGAWAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1.	Strata 2	0	0	0
2.	Strata 1	0	1	1
3.	Diploma 3	0	0	0
4.	Diploma 2	0	0	0
5.	Diploma 1	0	0	0
6.	SMA/Sederajat	4	2	6
7.	SMP/Sederajat	0	0	0
	JUMLAH	4	3	7

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan per bulan Januari 2021

Ditinjau dari sisi Gender, jumlah pegawai laki-laki sebanyak 20 orang dan perempuan sebanyak 12 orang.

b. Sumber Daya Aset/Modal (sarana prasarana)

Pendukung kinerja lainnya yang tidak kalah pentingnya yaitu aspek sarana prasarana dan anggaran yang tersedia. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan telah dilengkapi dengan sarana dan prasarana gedung milik pemerintah yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya serta fasilitas perkantoran lainnya diantaranya kendaraan roda empat, kendaraan roda dua, peralatan komputer beserta jaringannya sehingga memudahkan dalam bekerja, peralatan kantor, peralatan rumah tangga, instalasi, jaringan dan lain-lain yang semuanya merupakan bagian dari aset yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan yang secara lengkap terangkum dalam Berita Acara Rekonsiliasi Aset pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.

**Tabel 2.3**

Jumlah Prasarana dan Sarana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

No.	Prasarana dan Sarana	Tahun Pembangunan / Pembuatan / Pembelian	Jumlah
1	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah (KIB A : 01.01.11.04)	2002	840 m <sup>2</sup>
2	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah (KIB A : 01.01.11.04)	2002	646 m <sup>2</sup>
3	Alat-alat angkutan roda 4 : Suzuki futura, Toyota Kijang, Toyota Kijang Inova (KIB B : 02.03.01.01)	2001, 2004, 2015	3 unit
4	Alat – alat Angkutan Roda 2 sepeda motor (KIB B : 02.03.01.05)	1992,1995,1997,2002,2003,2003,2003,2004, 2006,2006,2007,2016,2016,2019	14 unit
5	Alat – alat Bengkel (KIB B : 02.04)	2011 (3), 2012 (1), 2013 (6), 2014 (8), 2015 (1), 2017 (20)	39 buah

No.	Prasarana dan Sarana	Tahun Pembangunan / Pembuatan / Pembelian	Jumlah
6	Gedung garasi (Garasi)	2009	24 m <sup>2</sup>
7	Bangunan Gedung tempat kerja lain-lain (Taman)	2007	50 m <sup>2</sup>
8	Bangunan Gedung Kantor Permanen (Gedung kantor timur bertingkat)	2002	230 m <sup>2</sup>
9	Bangunan Gedung Kantor Permanen (gedung kantor depan)	2002	300 m <sup>2</sup>
10	Bangunan Gedung Tempat Ibadah Permanen (musholah)		43 m <sup>2</sup>
11	Jaringan Transmisi Tegangan Di Atas 300 KVA	2003	Daya Listrik 3000 KVA
12	Instalasi Gardu Listrik Induk Kapasitas Sedang	2008	1 unit
13	Jaringan Telepon Di Atas Tanah Lain-lain	2015	1 unit
14	Alat-alat kantor dan rumah tangga	2017	1
15	Perkakas Konstruksi Logam Lain-lain	2014	2
16	Mesin Gergaji	2014	1
17	Mesin Bor	2014 (5), 2017 (2)	7
18	Mesin Penghalus	2014	1
19	Mesin Gerinda Tangan	2015	2
20	Mesin Gerinda	2017	2
21	Mesin Press	2017	1
22	Mesin Sikat Kulit	2017	1
23	Mesin Jahit Kulit	2017	1
24	Mesin Jahit	2017	1
25	Mesin Las Listrik	2017	3
26	Peralatan Tukang Kayu Lain-lain	2014	25
27	Papan Tulis	2002	1
28	White Board	2016	5
29	Mesin Absensi	2016	2
30	Alat Kantor Lainnya (Lain-lain) (VCD)	2002	1
31	Alat Kantor Lainnya (Lain-lain) (Alat Pelindung Diri)	2003	1
32	Meja Tulis	2002	4
33	Meja Rapat	2004 (4), 2008 (7)	11
34	Meja Kerja	2007, 2008, 2009, 2016 (4)	7
35	Meja Kayu/Rotan	2010	1

No.	Prasarana dan Sarana	Tahun Pembangunan / Pembuatan / Pembelian	Jumlah
36	Meja Komputer	2015	5
37	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	2015	4
38	Kursi Tamu	2008, 2014	2
39	Kursi Kerja	2011 (7), 2015 (16)	23
40	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	2008, 2014 (5)	6
41	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	2015	4
42	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	2016	2
43	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	2016	4
44	Kursi Rapat	2015	70
45	Kursi Teras	2015	2
46	Rak Kayu	2016	6
47	Rak Kaca	2018	1
48	Filling Besi / Metal	2008 (2), 2010, 2011 (2), 2014, 2015, 2016 (2)	9
49	Lemari Besi	2010, 2014, 2014	3
50	Lemari Kayu	2008, 2015, 2015, 2016 (2)	5
51	Lemari Kaca	2014	1
52	Lemari Arsip untuk Arsip Dinamis	2002 (6), 2015 (2)	8
53	Lemari Es	2008	1
54	Alat Penghancur Kertas	2015, 2016	2
55	P.C Unit / Komputer PC	2009, 2011, 2011, 2012, 2012, 2013, 2014, 2014, 2014, 2015 (3), 2016, 2019 (1)	14
56	Net Book	2012, 2019 (2)	3
57	Lap Top	2013 (2), 2014 (3), 2015, 2016 (2)	8
58	Printer	2012, 2012, 2013, 2014 (7), 2015 (6), 2016, 2017 (3), 2018 (3)	23
59	Scanner	2012, 2019	2
60	Televisi	2017, 2018	2
61	Stabilizer/Stavolt	2012	5
62	Handy Talky	2012	4
63	UPS	2016	6
64	Hardisk Eksternal	2016	2
65	Router	2016	1
66	Switch Hub	2016	1
67	AC Split	2009, 2010, 2010, 2011, 2012, 2014 (4), 2015 (3), 2016 (4)	16
68	Kipas Angin	2015	3
69	Layar Proyektor	2007, 2016	2

No.	Prasarana dan Sarana	Tahun Pembangunan / Pembuatan / Pembelian	Jumlah
70	Proyektor + Attachment	2015, 2016	2
71	Pesawat Telephone	2009	8
72	Facsimile	2017	1
73	Telephone (PABX)	2018	1
74	Mesin Ketik Manual Standar (14-16)	2010	2
75	Alat Peraga / Praktek Sekolah Lain-lain	2002, 2002, 2018	3
76	Alat Pengukur Waktu Lain-lain	2003	3
77	Audio Signal Source	2011	1
78	Audio Test Set	2011	1
79	Multiteter & Accessoire	2011	1
80	Power Conditioner	2003	1
81	Megaphone	2003	1
82	Sound System	2003, 2016	2
83	Kompore Gas	2010 (8), 2011, 2015 (3)	12
84	Tabung Gas	2010 (8), 2011 (5), 2015 (4)	17
85	Alat Dapur Lain-lain	2010, 2011, 2014 (3), 2016 (4)	9
86	Dispenser	2014	1
87	Tangga Alumunium	2015	2
88	Genset	2011, 2015, 2015	3
89	Palu	2017	4
90	PisauKulit	2017	4
91	Catut	2017	4
92	Gunting Kulit	2017	4
93	Camera Film	2008	1
94	Microphone / Wireless Mic	2011	1
95	Handycam	2011	1
96	Camera Electronic	2011, 2015	2
97	Camera +Attachment	2018	1
98	CCTV	2015	8
99	Perkakas Khusus Lain-lain	2012	3
100	Conductivity Meter	2014	1
101	Raffluk Bottle &Standar	2014	1
102	Slede Rule Duplex	2014	1
103	UniteurepTibleSupya	2014	1
104	Nestle	2014	1
105	Mesin Penghilang Tinta	2014	2
106	Alat Pengukur Kadar Air dengan	2014	1

No.	Prasarana dan Sarana	Tahun Pembangunan / Pembuatan / Pembelian	Jumlah
	Electrode		
117	AlatPengolah Lumpur dari Hasil PengolahanLimbah	2014	1
108	Alat Uji Koefisien Gesek Kertas	2014	1
109	Mechanic Heater	2014	1
110	Tabung Dekstruksi	2014	3
111	Alat Laboratorium Lainnya (Lain-lain)	2014, 2019	2
112	Alat Tenis Meja	2019	1
113	Termometr	2020	1

Sumber : Berdasarkan Berita Acara Pelaksanaan Rekonsiliasi Atas Mutasi  
 Tambah dan Kurang Aset Tetap Pemerintah Kota Pasuruan Tribulan  
 II Smester II Tahun Anggaran 2020

c. Unit Usaha

Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan tidak ada uniiit usaha.

### 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pencapaian kinerja pelayanan dan realisasi anggaran berdasarkan sasaran dan target pada Renstra periode 2016-2021 masih menggunakan nama Perangkat Daerah “Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pasuruan. Berdasarkan Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Susunan dan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah, nama perangkat daerah berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja terhitung mulai tahun 2017. Banyaknya indikator menceminkan adanya perubahan dan penyesuaian program, kegiatan dan indikator dari tahun ketahun akibat dari adanya evaluasi sakip. Beberapa indikator mempunyai data yang bisa dilihat berdasarkan data yang dikeluarkan oleh BPS. Berdasarkan data BPS Kota Pasuruan, pada tahun 2020 diketahui bahwa telah terjadi peningkatan TPT di Kota Pasuruan menjadi sebesar 6,33%. Kondisi tersebut disebabkan terdapatnya jumlah angkatan kerja sebanyak 108.511 orang, sedangkan jumlah penduduk usia kerja yang bekerja sebanyak 101.644 orang. Sehingga bisa dihitung bahwa jumlah penganggurannya sebanyak 6.867 atau 6,33%. Dari analisa tersebut diatas merupakan induk dari suatu permasalahan

pada urusan ketenagakerjaan terhadap beberapa indikator kinerja pelayanan pendukung.

**Tabel 2.7**

**Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan**

**Kota Pasuruan - 2016 -2020**

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Tingkat Pengangguran Terbuka			v	6,06	6,03	6,01	5,98	5,75	6,05	4,64	4,55	5,06	6,33	99,83	76,95	75,71	84,61	110,09
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		v		67,24	67,37	67,43	67,51	67,59	67,24	67,15	66,33	56,33	67,91	100	99,67	98,37	83,44	100,48
3	Tingkat Kesempatan Kerja		v		94,02	94,07	94,13	94,19	94,25	93,65	95,36	95,45	94,94	93,67	99,61	101,37	101,40	100,79	99,38
4	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan		v	v	80	80	80	80	80	100	73	100	100	100	125	91,25	125	125	125
5	Persentase pencari kerja yang berhasil mendapatkan pekerjaan melalui pasar kerja dan bursa kerja		v	v	n/a	85	89	91	94	n/a	75	106	169	97	n/a	88,23	119	185,71	103,19
6	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan ketrampilan		v	v	n/a	135	n/a	n/a	n/a	n/a	135	n/a	n/a	n/a	n/a	100	n/a	n/a	n/a

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
7	Persentase pencari kerja yang memiliki sertifikat ketrampilan		v	v	n/a	n/a	95	95.5	96	n/a	n/a	96.36	89	100	n/a	n/a	101.4	93.19	104.17
8	Persentase peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan		v	v	n/a	n/a	n/a	n/a	71	n/a	n/a	n/a	n/a	60	n/a	n/a	n/a	n/a	84.51
9	Persentase pencari kerja yang sudah memiliki pekerjaan		v	v	n/a	n/a	n/a	70	n/a	n/a	n/a	n/a	100.73	n/a	n/a	n/a	n/a	143.9	n/a
10	Persentase perselisihan hubungan industrial yang ditangani		v	v	80	80	80	80	80	100	100	100	100	100	125	125	125	125	125
11	Persentase perusahaan sesuai UMK		v	v	n/a	n/a	30.6	42.3	62.6	n/a	n/a	31.25	48.61	64.44	n/a	n/a	102.12	114.92	102.94
12	Persentase perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan		v	v	n/a	n/a	35	55.6	72	n/a	n/a	48.18	56.94	72.22	n/a	n/a	137.66	102.41	100.3
13	Persentase Transmigran yang ditempatkan		v		5	5	5	5	0	5	2	0	1	0	100	40	0	20	0

Berikut ini disampaikan evaluasi beberapa indikator kinerja pelayanan Disnaker sebagai berikut :

a. Indikator : Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

TPT merupakan persentase sejumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Pada RPJMD Kota pasuruan Tahun 2016-2021 terdapat Misi ke 3 yaitu Menciptakan kesempatan kerja dan kualitas iklim usaha yang kondusif, dengan tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan akses masyarakat terhadap penghidupan yang layak untuk membangun keberdayaan sosial dan ekonomi. Dari Tujuan tersebut terdapat indikatornya yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Pada tahun 2020 TPT Kota Pasuruan adalah sebesar 6,33% dari target sebesar 5,75%. Sehingga disimpulkan tidak mencapai target. Salah satu faktor utama yang mengakibatkan tingginya TPT di tahun 2020 adalah adanya pandemi covid-19 yang sangat berpengaruh terhadap dunia usaha dan tenaga kerja.

b. Indikator : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Disnaker Kota Pasuruan mempunyai tujuan yaitu Meningkatnya penyerapan tenaga kerja dan hubungan industrial yang kondusif, dengan indikator tujuannya adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang pada tahun 2020 sebesar 70,05. Hal ini menjelaskan bahwa TPAK merupakan persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk usia kerja di Kota Pasuruan. Dalam angka dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2020 jumlah angkatan kerja sebanyak 108.511 orang berbanding jumlah penduduk usia kerja sebanyak 154.895. Ada jarak yang cukup signifikan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja dan diharapkan kedepannya TPAK harus lebih meningkat.

Untuk mencapai tujuan Disnaker diperlukan 2 sasaran utama Disnaker yaitu :

- Sasaran 1 : Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja
- Sasaran 2 : Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis

c. Indikator : Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)

TKK adalah Indikator kinerja dari Sasaran 1 yaitu “Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja” yang merupakan jumlah penduduk usia kerja yang bekerja berbanding jumlah angkatan kerja. Berdasarkan data BPS Tahun 2020 dapat dijelaskan bahwa jumlah penduduk usia kerja yang bekerja sebanyak 101.644 orang berbanding jumlah angkatan kerja sebanyak 108.511 orang, sehingga dapat diketahui bahwa TKK di Kota Pasuruan tahun 2020 sebesar 93,67%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa TKK di Kota Pasuruan masih tergolong rendah, dan ini menandakan bahwa rendahnya TKK berdampak terbalik terhadap TPT yang cukup tinggi yaitu sebesar 6,33%.

Untuk mendukung pencapaian kinerja pada sasaran 1 ini, berdasarkan kondisi akhir pada tahun 2020 didukung oleh 1 program yaitu Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, yang didukung dengan 3 indikator, yaitu :

- Indikator 1 adalah Persentase pencari kerja yang memiliki sertifikat ketrampilan. Kondisi akhir tahun 2020 berhasil direalisasikan sebesar 100%. Dari 100 orang pencari kerja yang mengikuti 5 jenis pelatihan ketrampilan semuanya dinyatakan lulus dan mendapatkan sertifikat ketrampilan.
- Indikator 2 adalah Persentase peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan. Dari 100 orang peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan adalah sebanyak 60 orang, artinya realisasinya adalah sebesar 60% dari target awal sebesar 71%. Ketidaktercapaian indikator ini salah satu penyebabnya adalah situasi dan kondisi dimasa covid-19 yang mengakibatkan banyak lapangan kerja yang tutup.
- Indikator 3 adalah Persentase pencari kerja yang mendapatkan informasi tentang lapangan kerja melalui informasi pasar kerja dan

bursa kerja. Pada titik akhir tahun 2020 ditargetkan sebesar 94% dari 1.300 orang pencaker terdaftar dan realisasinya sebesar 97% atau sebanyak 1.271 orang pencaker terdaftar yang berhasil mendapatkan informasi lapangan kerja. Hal berdasarkan data Disnaker Kota Pasuruan

- Indikator 4 yaitu Jumlah transmigran yang berangkatkan.  
Adanya pandemi covid-19 untuk program transmigrasi regional pada kondisi akhir tahun 2020 oleh pemerintah pusat ditiadakan, sehingga daerahpun tidak melaksanakan kegiatan transmigrasi.

d. Indikator : Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial

Indikator ini adalah indikator kinerja dari Sasaran 2 yaitu “ Meningkatkan Hubungan Industrial Yang Kondusif”. Persentase penyelesaian hubungan industrial merupakan jumlah kasus perselisihan yang diselesaikan berbanding jumlah kasus perselisihan yang terdaftar. Setiap tahun perselisihan hubungan industrial selalu ada. Pada Tahun 2020 berdasarkan data jumlah kasus perselisihan yang diselesaikan sebanyak 12 kasus berbanding jumlah kasus perselisihan yang terdaftar sebanyak 12 kasus, artinya semua kasus perselisihan industrial dapat diselesaikan 100%. Hal ini dapat diartikan bahwa berapapun adanya kasus hubungan industrial menandakan masih adanya celah norma-norma ketenagakerjaan dalam hubungan insdustrial yang belum dipahami bersama oleh perusahaan dan para pekerja/buruh. Setiap tahun perselisihan hubungan industrial selalu ada dan diharapkan kedepannya masih perlu ditingkatkan adanya pembinaan hubungan industrial agar kasus hubungan industrail semakin turun. Untuk mendukung pencapaian kinerja pada sasaran 2 ini didukung oleh satu program yaitu Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan, dengan indikatornya adalah :

- Indikator 1 : Persentase perselisihan hubungan industrial yang ditangani. Dari gambaran akhir tahun 2020 dapat diketahui bahwa realisasinya sebesar 100% dari target sebesar 80%.
- Indikator 2 : Peresentase perusahaan sesuai UMK.  
Perusahaan yang menerapkan UMK ditargetkan sebesar 62,60 dari total perusahaan di Kota Pasuruan sebanyak 360 perusahaan dan dapat direalisasikan sebesar 64,44% atau sebanyak 232 perusahaan telah menerapkan UMK dari total 360 perusahaan di wilayah Kota Pasuruan. Beberapa perusaan tidak menerapkan UMK diantaranya dikarenakan memang jenis usahanya kecil serta perusahaan yang terdampak covid-19.
- Indikator 3 : Persentase perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan. Berdasarkan kondisi akhir tahun 2020, perusahaan yang menerapkan Norma Ketenagakerjaan ditargetkan sebesar 72% dan dapat direalisasikan sebesar 72,22% atau sebanyak 260 perusahaan telah menerapkan Norma Ketenagakerjaan dari total 360 perusahaan di wilayah Kota Pasuruan.

Selain dari Tujuan Disnaker yang berkaitan dengan RPJMD, adapula tujuan pembangunan yang berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDgS) yang dikeluarkan oleh Kemetrian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bapenas tahun 2017. Disnaker melaksanakan tujuan ke – 8 SDgS yaitu “ Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Yang Inklusif dan Berkelanjutan” dengan beberapa indikator yang sudah memiliki data hingga dapat dihitung dan sejalan dengan indikator Disnaker yaitu :

- Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tingkat Pengangguran Terbuka berdasarkan Kelompok Umur

Kedua indikator tersebut diatas mengerucut pada indikator TPT sesuai dengan indikator tujuan Misi III RPJMD tahun 2016-2021. Untuk saat ini data yang ada hanya data TPT yaitu sebesar 6,33%.

Terkait dengan indikator Standar Pelayanan Minimum (SPM), berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.15/MEN/X/2010 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa batas waktu pencapaiannya adalah Tahun 2016. Beberapa indikator SPM sudah terakomodir menjadi indikator program maupun kegiatan. sehingga pada renstra ini disajikan data SPM menjadi satu bagian dari IKK pada pencapaian tahun 2016 atau tahun kesatu.

Dari beberapa indikator tersebut diatas, secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan indikator pelayanan, diantaranya adalah :

- Masih rendahnya kualitas tenaga kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sehingga mempengaruhi keberhasilan TKK.
- Tingginya penduduk usia kerja yang tidak diimbangi dengan ketersediaan dunia usaha dan industri berdampak pada Tingginya angka pengangguran
- Masih adanya suatu kondisi yang menyebabkan suatu iklim usaha yang tidak kondusif seperti adanya konflik/kasus hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja/buruh, sehingga untuk penyelesaiannya harus difasilitasi oleh Disnaker dan secara umum semua kasus dapat diselesaikan dengan baik.
- Masih banyaknya perusahaan yang tidak menyampaikan kebutuhan karyawannya melalui informasi pasar kerja,
- Terbatasnya modal usaha bagi pencaker yang ingin memulai usaha baru
- Adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan melonjaknya angka pengangguran akibat pekerja yang PHK/dirumahkan dikarenakan banyaknya UMKM maupun perusahaan yang merugi dan bangkrut.
- Adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan turunnya kebijakan pemerintah terkait pembatasan aktivitas ekonomi masyarakat seperti penutupan tempat usaha, pasar, fasilitas umum, pembatasan aktivitas kerja dan lain-lain

- Adanya pandemi covid-19 menyebabkan turunnya kebijakan pemerintah terkait refocusing anggaran yang berakibat terhentinya beberapa program dan kegiatan sehingga berakibat pada terbatasnya kesempatan pencaker untuk mengikuti pelatihan ketrampilan dan kegiatan magang kerja.
- Banyaknya pencaker terdaftar yang sudah mendapatkan pekerjaan tidak melaporkan dirinya kalau sudah bekerja, hal cukup mempengaruhi dalam proses data ketenagakerjaan.

**Tabel 2.8**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja**  
**Kota Pasuruan**

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>Belanja Tidak Langsung</b>	<b>3.984.661.000</b>	<b>1.822.568.300</b>	<b>2.210.038.750</b>	<b>2.573.037.440</b>	<b>2.567.384.000</b>	<b>3.543.794.538</b>	<b>1.756.758.045</b>	<b>2.092.034.533</b>	<b>1.971.636.455</b>	<b>2.061.302.000</b>	<b>88,94%</b>	<b>96,39%</b>	<b>94,66%</b>	<b>76,63%</b>	<b>80,29%</b>	<b>-4,20</b>	<b>-8,14</b>
<b>Belanja Langsung</b>	<b>2.833.835.950</b>	<b>2.977.766.000</b>	<b>2.829.986.500</b>	<b>4.309.086.200</b>	<b>2.101.233.954</b>	<b>2.345.126.190</b>	<b>2.571.375.233</b>	<b>2.537.384.264</b>	<b>3.634.048.617</b>	<b>1.905.346.874</b>	<b>82,75%</b>	<b>86,35%</b>	<b>89,66%</b>	<b>84,33%</b>	<b>90,68%</b>	<b>0,29</b>	<b>0,99</b>
<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>427.672.700</b>	<b>380.929.000</b>	<b>302.150.000</b>	<b>358.327.000</b>	<b>346.445.150</b>	<b>371.575.544</b>	<b>340.668.621</b>	<b>300.518.690</b>	<b>354.178.111</b>	<b>342.377.399</b>	<b>86,88%</b>	<b>89,43%</b>	<b>99,46%</b>	<b>98,84%</b>	<b>98,83%</b>	<b>-4,08</b>	<b>-1,39</b>
Penyediaan jasa surat menyurat	3.000.000	2.499.000				3.000.000	2.499.000				100,00%	100,00%				-16,70	16,70
Penyediaan administrasi perkantoran			29.000.000	26.287.000	24.972.650			28.998.700	26.287.000	24.972.650			100,00%	100,00%	100,00%	-7,18	-7,18
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	96.000.000	74.980.000				59.398.134	44.725.966				61,87%	59,65%				-21,90	-24,70
Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	9.000.000	6.000.000				2.235.800	3.360.000				24,84%	56,00%				-33,33	50,28
Penyediaan jasa kebersihan kantor	4.999.200	5.000.000				4.972.800	5.000.000				99,47%	100,00%				0,02	0,55
Penyediaan jasa Perbaikan peralatan Kerja	9.995.000	7.000.000				9.925.000	7.000.000				99,30%	100,00%				-29,96	-64,74
Penyediaan alat tulis kantor	16.498.500	12.000.000				16.492.550	12.000.000				99,96%	100,00%				-27,27	-27,24
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	10.000.000	10.000.000				9.711.500	10.000.000				97,12%	100,00%				0,00	2,97
Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	15.000.000	12.000.000				14.989.500	11.872.500				99,93%	98,94%				-20,00	-20,79
Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	95.000.000	20.000.000				94.900.000	16.411.178				99,89%	82,06%				-78,95	-82,71
Penyediaan peralatan rumah tangga		5.000.000					5.000.000					100,00%				n/a	n/a
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	6.500.000	4.000.000	3.500.000	3.600.000	3.600.000	4.685.200	3.972.000	3.495.000	3.600.000	3.600.000	72,08%	99,30%	99,86%	100,00%	100,00%	-12,03	-6,06
Penyediaan makanan dan minuman	12.000.000	8.650.000	8.650.000	9.370.000	5.922.500	9.350.000	5.060.000	7.080.000	8.810.000	5.810.000	77,92%	58,50%	81,85%	94,02%	98,10%	-14,10	-3,89
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	149.680.000	105.000.000	151.000.000	140.960.000	124.640.000	141.915.060	104.999.477	150.949.890	140.878.611	120.684.749	94,81%	100,00%	99,97%	99,94%	96,83%	-1,07	-0,81

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Penyediaan jasa tenaga pendukung perkantoran		108.800.000	108.800.000	176.910.000	187.310.000		108.768.500	108.800.000	173.402.500	187.310.000		99,97%	100,00%	98,02%	100,00%	22,83	16,85
Penyediaan bahan pertolongan pertama pada kecelakaan dan gangguan kesehatan			1.200.000	1.200.000				1.195.100	1.200.000				99,59%	100,00%		0,00	0,41
<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>193.199.000</b>	<b>73.280.000</b>	<b>211.140.000</b>	<b>231.100.000</b>	<b>214.689.000</b>	<b>167.599.500</b>	<b>73.079.400</b>	<b>174.715.049</b>	<b>218.543.923</b>	<b>187.760.203</b>	<b>86,75%</b>	<b>99,73%</b>	<b>82,75%</b>	<b>94,57%</b>	<b>87,46%</b>	<b>32,10</b>	<b>23,42</b>
Pengadaan mebeleur	62.475.000					58.315.000					93,34%					n/a	n/a
Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor			30.000.000	37.800.000	0			28.947.000	37.190.090	0			96,49%	98,39%		32,10	23,42
Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	14.965.000	10.000.000	100.000.000	82.800.000	87.418.200	14.901.000	10.000.000	71.087.949	76.325.533	69.977.903	99,57%	100,00%	71,09%	92,18%	80,05%	213,80	144,26
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	108.760.000	58.280.000	69.060.000	97.500.000	115.270.800	87.384.500	58.079.400	62.705.100	92.028.300	105.782.300	80,35%	99,66%	90,80%	94,39%	91,77%	7,87	9,03
Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	6.999.000	5.000.000				6.999.000	5.000.000				100,00%	100,00%				-28,56	-28,56
Pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor			12.080.000	13.000.000	12.000.000			11.975.000	13.000.000	12.000.000			99,13%	100,00%	100,00%	-0,04	0,43
<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>5.190.000</b>	<b>23.800.000</b>	<b>13.800.000</b>	<b>14.105.000</b>	<b>4.071.000</b>	<b>2.210.000</b>	<b>10.358.500</b>	<b>13.485.000</b>	<b>14.105.000</b>	<b>3.992.500</b>	<b>42,58%</b>	<b>43,52%</b>	<b>97,72%</b>	<b>100,00%</b>	<b>98,07%</b>	<b>61,91</b>	<b>82,95</b>
Kursus-kursus singkat, pelatihan, sosialisasi dan bimbingan teknis PNS	0	10.000.000				0	0					0,00%				n/a	n/a
Pembinaan Rohani Aparatur	5.190.000	13.800.000	13.800.000	14.105.000	4.071.000	2.210.000	10.358.500	13.485.000	14.105.000	3.992.500	42,58%	75,06%	97,72%	100,00%	98,07%	24,24	82,95
<b>Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan</b>	<b>75.000.000</b>	<b>75.000.000</b>	<b>33.960.000</b>	<b>46.413.000</b>	<b>63.332.250</b>	<b>70.775.000</b>	<b>61.796.750</b>	<b>26.805.000</b>	<b>46.257.750</b>	<b>62.037.250</b>	<b>94,37%</b>	<b>82,40%</b>	<b>78,93%</b>	<b>99,67%</b>	<b>97,96%</b>	<b>4,60</b>	<b>9,34</b>
Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Capaian Kinerja	51.000.000	51.000.000	15.960.000	12.913.000	14.814.250	48.800.000	41.761.000	10.455.000	12.757.750	14.814.250	95,69%	81,88%	65,51%	98,80%	100,00%	-18,27	-12,81
Penyusunan Pelaporan Keuangan					9.618.000					9.373.000					97,45%	n/a	n/a
Penyusunan Pelaporan Barang SKPD dan Pengelolaan Kepegawaian	24.000.000	24.000.000	18.000.000			21.975.000	20.035.750	16.350.000			91,56%	83,48%	90,83%			-12,50	-13,61

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Penyusunan Pelaporan Barang OPD dan Pengelolaan Kepegawaian				8.500.000	38.900.000				8.500.000	37.850.000				100,00%	97,30%	357,65	345,29
Publikasi hasil-hasil pembangunan				25.000.000	0				25.000.000	0				100,00%		n/a	n/a
<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>193.000.000</b>	<b>208.000.000</b>	<b>709.950.000</b>	<b>2.081.577.500</b>		<b>179.528.350</b>	<b>75.000.000</b>	<b>654.680.500</b>	<b>1.562.461.000</b>		<b>93,02%</b>	<b>36,06%</b>	<b>92,22%</b>	<b>75,06%</b>		<b>147,43</b>	<b>284,45</b>
Pembinaan Kualitas dan Produktivitas Aneka Makanan	52.500.000					51.971.550					98,99%					n/a	n/a
Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Aneka Makanan		45.000.000					45.000.000					100,00%				n/a	n/a
Pembinaan Manajemen Pengelolaan Usaha dan		30.000.000					30.000.000					100,00%				n/a	n/a
Peningkatan Pembinaan Kerja CTKI/Pencari kerja informal		30.000.000					0					0,00%				n/a	n/a
Penyusunan Laporan Ketenagakerjaan dan data SIP2DK	18.000.000		20.000.000			17.391.200		4.775.000			96,62%		23,88%			n/a	n/a
Pembinaan Wirausaha Baru dan Usaha Mandiri Sektor Informal			36.000.000	170.077.500				31.875.000	161.313.500				88,54%	94,85%		372,44	406,08
Pelatihan Ketrampilan Konveksi			120.000.000					117.070.000					97,56%			n/a	n/a
Pelatihan Ketrampilan Lasery dan Amini			80.000.000					78.645.000					98,31%			n/a	n/a
Pembinaan Kelurahan Produktif dengan Peningkatan Wirausaha Baru (WUB) dan Usaha Mandiri Sektor Informal	52.500.000					47.610.600					90,69%					n/a	n/a
Pelatihan Ketrampilan Servis			102.000.000					100.348.000					98,38%			n/a	n/a
Peningkatan produktivitas dan peningkatan perluasan kerja bagi tenaga kerja mandiri terdidik ( TKMT )	47.500.000	80.000.000	58.625.000			44.700.000	0	58.625.000			94,11%	0,00%	100,00%			20,85	-100,00
Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)				85.600.000					85.586.500					99,98%		n/a	n/a
Monitoring dan evaluasi wirausaha baru dan usaha mandiri sektor informal	22.500.000	23.000.000				17.855.000	0				79,36%	0,00%				2,22	-100,00
Pelatihan Ketrampilan Rias Pengantin			40.000.000					39.437.500					98,59%			n/a	n/a

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Pelatihan Ketrampilan Kerajinan Tangan			90.500.000					65.580.000					72,46%			n/a	n/a
Pelatihan Ketrampilan Batik			80.000.000					77.525.000					96,91%			n/a	n/a
Pelatihan Mengemudi			22.825.000					21.775.000					95,40%			n/a	n/a
Pelatihan Ketrampilan Sablon			60.000.000					59.025.000					98,38%			n/a	n/a
Pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja				1.825.900.000					1.315.561.000				72,05%			n/a	n/a
<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	<b>486.772.400</b>	<b>670.000.000</b>		<b>954.297.600</b>		<b>481.430.350</b>	<b>645.697.000</b>		<b>879.159.044</b>		<b>98,90%</b>	<b>96,37%</b>		<b>92,13%</b>		<b>40,04</b>	<b>35,14</b>
<b>Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja</b>			<b>1.070.424.500</b>		<b>1.290.029.500</b>			<b>885.827.972</b>		<b>1.134.499.522</b>			<b>82,75%</b>		<b>87,94%</b>	<b>20,52</b>	<b>28,07</b>
Pembinaan wirausaha baru dan usaha mandiri sektor informal					0					0						n/a	n/a
Pelatihan Ketrampilan bagi pencari kerja					573.265.000					512.228.500					89,35%	n/a	n/a
Peningkatan Kualitas tenaga kerja mandiri terdidik (TKMT)					0					0						n/a	n/a
Monitoring, evaluasi dan pelaporan	11.772.400					10.122.400					85,98%					n/a	n/a
Penciptaan Lapangan Pekerjaan Bagi Setengah Penganggur/Penganggur	362.500.000					359.368.000					99,14%					n/a	n/a
Penciptaan lapangan pekerjaan bagi setengah penganggur dan penganggur (padat karya)		375.000.000					374.432.000					99,85%				n/a	n/a
Penciptaan lapangan kerja			651.069.500	572.859.400	356.978.000			556.111.500	546.691.600	313.162.000			85,42%	95,43%	87,73%	-22,85	-22,21
Pemagangan bagi Pencari Kerja di Perusahaan	62.500.000					61.939.950					99,10%					n/a	n/a
Pemagangan Kerja bagi Pencari Kerja di Perusahaan		85.000.000					84.840.000					99,81%				n/a	n/a
Pemagangan Kerja di Perusahaan			85.000.000	131.640.200	0			82.415.000	123.966.000	0			96,96%	94,17%	0	-22,56	-24,79
Pembinaan Jabatan bagi calon lulusan sekolah		65.000.000					41.425.000					63,73%				n/a	n/a
Pelayanan IPK dan Pengembangan Jejaring Ketenagakerjaan			80.000.000	41.952.000	47.310.000			44.571.472	35.455.444	34.580.022			55,71%	84,51%	73,09%	-17,39	-11,46
Pembinaan Jabatan bagi calon lulusan sekolah dan Pembinaan BKK			75.000.000					31.575.000					42,10%			n/a	n/a

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Kerjasama pendidikan dan pelatihan bagi calon lulusan sekolah serta Pembinaan dan Sosialisasi BKK				87.846.000					70.946.000					80,76%		n/a	n/a
Pembinaan Bursa Kerja Khusus Bagi Calon Lulusan Sekolah					12.476.500					11.126.500					89,18%	n/a	n/a
Pelayanan IPK (Informasi Pasar Kerja ) on line	50.000.000					50.000.000					100,00%					n/a	n/a
Pelayanan IPK dan Bursa Kerja on line		55.000.000					55.000.000					100,00%				n/a	n/a
Pekan Pasar Kerja (Job Fair )		90.000.000					90.000.000					100,00%				n/a	n/a
Bursa Kerja (Job Fair )			179.355.000	120.000.000	0			171.155.000	102.100.000	0			95,43%	85,08%		-66,55	-70,17
Penguatan Ekonomi Masyarakat Melalui Kegiatan Padat Karya (DBHCHT)					300.000.000					263.402.500					87,80%	n/a	n/a
<b>Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>	<b>362.400.000</b>	<b>451.146.000</b>	<b>431.492.000</b>	<b>450.301.100</b>	<b>182.667.054</b>	<b>350.068.500</b>	<b>432.739.000</b>	<b>424.803.953</b>	<b>444.801.100</b>	<b>174.680.000</b>	<b>96,60%</b>	<b>95,92%</b>	<b>98,45%</b>	<b>98,78%</b>	<b>95,63%</b>	<b>-8,74</b>	<b>-8,56</b>
Fasilitasi Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	30.000.000	30.000.000				28.050.000	24.531.500				93,50%	81,77%				0,00	-12,54
Peningkatan Pengawasan Perlindungan dan Penegakkan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja	65.000.000					64.973.500					99,96%					n/a	n/a
Monitoring Evaluasi atas Pelaksanaan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan	16.000.000	17.000.000				14.501.000	16.941.500				90,63%	99,66%				6,25	16,83
Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan	47.500.000					47.405.500					99,80%					n/a	n/a
Sosialisasi bidang ketenagakerjaan		55.000.000					51.850.000					94,27%				n/a	n/a
Fasilitasi penyusunan dan penetapan UMK Kota Pasuruan	65.000.000	135.646.000				59.175.000	128.229.000				91,04%	94,53%				108,69	116,69
Penyusunan UMK Kota Pasuruan			62.990.000					62.990.000					100,00%			n/a	n/a
Penyusunan UMK Kota Pasuruan dan Bimbingan Teknis Struktur Skala Upah				203.385.000					203.310.000					99,96%		n/a	n/a

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Penyusunan UMK Kota Pasuruan Serta Bimbingan Teknis Struktur Skala Upah					61.517.474					59.862.250					97,31%	n/a	n/a
Pembinaan dan pembentukan sarana hubungan industrial	44.000.000					41.710.500					94,80%					n/a	n/a
Pengembangan lembaga kerjasama Tripartit		90.000.000	232.106.000				88.925.000	226.481.000				98,81%	97,58%			157,90	154,69
Pengembangan lembaga kerjasama Tripartit, Penyelesaian perselisihan dan Bimbingan teknis penyelesaian perselisihan				92.642.600					91.822.600					99,11%		n/a	n/a
Pengembangan lembaga kerjasama Tripartit dan Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial					20.814.794					20.734.750					99,62%	n/a	n/a
Pembinaan dan pembentukan kader norma ketenagakerjaan di perusahaan	79.900.000					79.498.500					99,50%					n/a	n/a
Fasilitasi Kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	15.000.000					14.754.500					98,36%					n/a	n/a
fasilitas kegiatan serikat pekerja / serikat buruh (Hari Buruh)		18.500.000					18.394.500					99,43%				n/a	n/a
Fasilitas Pelaksanaan Bulan K3 dan Hari Buruh			61.021.000	78.107.400				60.098.953	73.652.400				98,49%	94,30%		28,00	22,55
Pelaksanaan Bulan K3 dan Hari Buruh					70.307.786					64.406.000					91,61%	n/a	n/a
penyuluhan pembinaan dan pembentukan sarana hubungan industrial		45.000.000					44.670.000					99,27%				n/a	n/a
Sosialisasi Struktur Skala Upah Tahun 2017		60.000.000					59.197.500					98,66%				n/a	n/a
Bimbingan Teknis Struktur Skala Upah			75.375.000					75.234.000					99,81%			n/a	n/a
Fasilitasi pembentukan sarana hubungan industrial dan perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan				76.166.100					76.016.100					99,80%		n/a	n/a
Pembinaan dan Perlindungan Lembaga Ketenagakerjaan					30.027.000					29.677.000					98,83%	n/a	n/a

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>Program Pembinaan Lingkungan Sosial</b>	<b>596.701.850</b>					<b>300.247.300</b>					<b>50,32%</b>					n/a	n/a
Penguatan ekonomi masyarakat melalui kegiatan padat karya yang dapat mengentaskan kemiskinan, mengurangi pengangguran dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah ( DBHCHT ).	357.968.500					300.247.300					83,88%					n/a	n/a
Pembinaan dan Pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui service komputer (DBHCHT ).	238.733.350					0					0,00%					n/a	n/a
<b>Program Peningkatan Pendidikan dan Ketrampilan Tenaga Kerja</b>	<b>138.900.000</b>	<b>718.000.000</b>				<b>134.556.000</b>	<b>690.348.300</b>				<b>96,87%</b>	<b>96,15%</b>				<b>416,92</b>	<b>413,06</b>
Pelatihan Keterampilan pengerajin/pembuat sepatu		60.000.000					59.005.600					98,34%				n/a	n/a
Pelatihan ketrampilan bordir	52.500.000	60.000.000				51.260.000	59.620.000				97,64%	99,37%			14,29	16,31	
Pelatihan Lasery/Las listrik		100.000.000					98.450.000					98,45%				n/a	n/a
Pelatihan Rias Pengantin	42.500.000					41.646.000					97,99%						
Pelatihan dekorasi lamaran manten/ Hantaran		80.000.000					78.570.000					98,21%				n/a	n/a
Pelatihan Sablon	31.400.000	88.000.000				31.400.000	87.550.000				100,00%	99,49%			180,25	178,82	
Monitoring dan evaluasi hasil pelatihan keterampilan	12.500.000					10.250.000					82,00%					n/a	n/a
Pelatihan Keterampilan Pengerajin Kulit Krang		50.000.000					46.100.000					92,20%				n/a	n/a
Pelatihan servis HP		90.000.000					76.075.000					84,53%				n/a	n/a
Pelatihan Teknisi dan servis Komputer		90.000.000					89.543.600					99,49%				n/a	n/a
Pelatihan bengkel/ servis sepeda motor		100.000.000					95.434.100					95,43%				n/a	n/a
<b>Program Transmigrasi Regional</b>	<b>355.000.000</b>	<b>377.611.000</b>	<b>57.070.000</b>	<b>172.965.000</b>		<b>287.135.646</b>	<b>241.687.662</b>	<b>56.548.100</b>	<b>114.542.689</b>		<b>80,88%</b>	<b>64,00%</b>	<b>99,09%</b>	<b>66,22%</b>		<b>41,52</b>	<b>3,38</b>
Penyuluhan Tentang Ketransmigrasian	51.725.000	31.000.000	15.045.000			50.575.000	25.350.000	14.572.000			97,78%	81,77%	96,86%		-45,77	-46,20	
Pelayanan Pendaftaran dan Seleksi Calon Transmigran	6.000.000	4.400.000				5.650.000	3.575.000				94,17%	81,25%			-26,67	-36,73	

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Penjajagan Calon Lokasi Tujuan Transmigrasi	66.270.000	84.000.000	42.025.000			53.819.796	81.968.362	41.976.100			81,21%	97,58%	99,88%			-41,07	1,76
Monitoring dan Evaluasi Transmigrasi	49.510.000	52.000.000				21.186.100	0				42,79%	0,00%				5,03	-100,00
Fasilitasi Sarana Calon Transmigran	57.237.000	82.400.000				53.937.000	34.220.000				94,23%	41,53%				43,96	-36,56
Peningkatan Kerjasama Pengembangan kawasan Transmigrasi	21.735.000	20.711.000				16.571.050	0				76,24%	0,00%				-4,71	-100,00
Pembekalan dan Pelatihan Dasar Umum Ketransmigrasian	25.038.000	15.400.000				24.838.000	9.800.000				99,20%	63,64%				-38,49	-80,27
Pelatihan Dasar Umum Ketransmigrasian dan Fasilitasi Sarana Transmigrasi			0	41.195.000				0	9.930.000					24,10%		n/a	n/a
Pendampingan Pemberangkatan Calon Transmigran	45.110.000	46.000.000	0			31.479.100	45.998.000	0			69,78%	100,00%				1,97	46,12
Pendampingan Pemberangkatan Calon Transmigrasi				112.440.000					88.816.689					78,99%		n/a	n/a
Klarifikasi Lokasi Tujuan Transmigrasi	32.375.000	41.700.000				29.079.600	40.776.300				89,82%	97,78%				28,80	40,22
Penyuluhan dan seleksi Transmigrasian				19.330.000					15.796.000					81,72%		n/a	n/a

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan telah dilakukan evaluasi anggaran berdasarkan target anggaran pada periode 2016-2020 yang dari tahun ketahun mengalami perubahan nilai pagu yang telah disesuaikan dengan perencanaan kebutuhan anggaran dari masing-masing program dan kegiatan yang juga mengalami perubahan nomenklatur serta realisasi anggaran hasil dari pelaksanaan program dan kegiatan melalui mekanisme yang berlaku, dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program ini secara keseluruhan periode 2016-2020 rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar -4,08% dan rata rata pertumbuhan realisasinya sebesar -1,39%. Program ini didukung oleh 16 kegiatan dengan realisasi anggaran tidak setiap tahun. Hal ini dikarenakan menyesuaikan dengan kebutuhan setiap tahunnya serta adanya evaluasi Sakip yang mengarah ke revisi jumlah kegiatan. Rata-rata anggaran dengan rincian realisasi dapat dilihat pada tabel 2.8.

b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Program ini pada periode 2016-2020 rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar 32,10 % dan rata rata pertumbuhan realisasinya sebesar 23,42%. Program ini didukung oleh 6 kegiatan dengan dengan rincian realisasi anggaran tidak setiap tahun ada karena menyesuaikan dengan kebutuhan. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.8

c. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Program ini pada periode 2016-2020 rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar 61,91 % dan rata rata pertumbuhan realisasinya sebesar 82,95%. Program ini didukung oleh 2 kegiatan. satu kegiatan hanya terjadi di tahun 2017. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.6.

d. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Program ini pada periode 2016-2020 rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar 4,60 % dan rata rata pertumbuhan realisasinya sebesar 9,34%.

Program ini didukung oleh 5 kegiatan dan beberapa kegiatan tertentu yang tidak setiap tahunnya dianggarkan diantaranya karena adanya evaluasi Sakip. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.8.

e. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program ini pada periode 2016-2020 rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar 147,43 % dan rata rata pertumbuhan realisasinya sebesar 284,45%. Program ini didukung 19 kegiatan dan tidak setiap tahun ada realisasi dikarena menyesuaikan dengan kebutuhan serta terkena dampak evaluasi Sakip yang mengarah ke evisiensi jumlah program/kegiatan di tahun berikutnya. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.8.

f. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Program ini pada periode 2016-2020 rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar 40,04 % dan rata rata pertumbuhan realisasinya sebesar 35,14%. Program ini didukung 20 kegiatan dan tidak setiap tahun ada realisasi dikarena menyesuaikan dengan kebutuhan serta terkena dampak evaluasi Sakip yang mengarah ke evisiensi jumlah program/kegiatan di tahun berikutnya. Program ini berganti nama menjadi Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.8.

g. Program Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja

Program ini pada periode 2016-2020 rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar 20,52 % dan rata rata pertumbuhan realisasinya sebesar 28,07%. Program ini didukung 20 kegiatan dan tidak setiap tahun ada realisasi dikarena menyesuaikan dengan kebutuhan serta terkena dampak evaluasi Sakip yang mengarah ke evisiensi jumlah program/kegiatan di tahun tertentu. Program ini sebelumnya bernama Program Peningkatan Kesempatan Kerja.

h. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Program ini pada periode 2016-2020 rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar -8,74 % dan rata rata pertumbuhan realisasinya sebesar -8,56%. Program ini didukung oleh 23 kegiatan yang hampir setiap tahun nama

kegiatan mengalami perubahan diantaranya akibat dari adanya evaluasi Sakip dan perubahan nomenklatur. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2.8.

i. Program Pembinaan Lingkungan Sosial

Program ini didukung oleh satu kegiatan dan hanya ada di Tahun 2016 dengan sumber dana dari DBHCT (Dana Bagi Hasil Cukai dan Tembakau) dengan bentuk kegiatan pelaksanaan padat karya bagi setengah penganggur. Karena hanya satu tahun anggaran, program ini tidak dapat dihitung rata-rata pertumbuhan anggaran dan realisasinya. Rincian realisasi bisa dilihat pada tabel 2.8.

j. Program Peningkatan dan Pendidikan Ketrampilan Tenaga Kerja

Program ini didukung oleh 11 kegiatan dan direalisasikan pada tahun 2016-2017, dengan rata rata pertumbuhan anggarannya sebesar 416,92% dan rata-rata pertumbuhan realisasinya sebesar 413,06%. Tahun berikutnya berdasarkan hasil evaluasi terjadi perubahan nama program, dan secara rinci dapat dilihat di Tabel 2.8.

k. Program Transmigrasi Regional.

Selama periode tahun 2016-2020, rata rata pertumbuhan anggarannya sebesar 41,52% dan rata-rata pertumbuhan realisasinya sebesar 3,38%. program ini didukung oleh 12 kegiatan yang anggarannya bergiliran dari periode tahun tersebut. Beberapa kegiatan mengalami perubahan dikarenakan adanya evaluasi Sakip. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2.8.

l. Khusus untuk Belanja Tidak Langsung berupa belanja gaji dan tunjangan pegawai pada Disnaker Kota Pasuruan, untuk periode tahun 2016-2020 rata rata pertumbuhan anggarannya sebesar -4,20% dan rata-rata pertumbuhan realisasinya sebesar 8,14%.

m. Secara keseluruhan untuk Belanja Langsung periode tahun 2016-2020 rata rata pertumbuhan anggarannya sebesar 0,29% dan rata-rata pertumbuhan realisasinya sebesar 0,99%.

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

### **2.4.1. Tantangan**

Pembangunan ketenagakerjaan dimasa yang akan datang akan mengalami banyak tantangan seiring dengan perkembangan kehidupan masyarakat baik di tingkat lokal, regional, nasional maupun global. Tantangan pembangunan ketenagakerjaan kedepan dapat diidentifikasi diantaranya adalah :

- bagaimana menurunkan angka kemiskinan,
- menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka
- meningkatkan Kesempatan Kerja
- akan selalu adanya perselisihan hubungan industrial,
- perusahaan yang semakin meningkat jumlah dan kompleksitasnya,
- perusahaan yang menutup usahanya karena bangkrut,
- adanya regulasi-regulasi baru,
- kurangnya daya dorong perekonomian dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dikarenakan pola pembangunan industri mengarah kepada kegiatan yang padat modal sehingga hanya sebagian kecil masyarakat yang terlibat dalam pembangunan menyebabkan kurang lapangan kerja yang diciptakan,
- disiplin ilmu pekerjaan yang melandaskan kepada kerangka ilmu pengetahuan, nilai, prinsip, ketrampilan menuju profesional kerja,
- kebutuhan kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja, spesifikasi dan pendidikan,
- banyaknya pencaker tidak terdata setelah mendapatkan pekerjaan.
- meningkatkan skil pencaker yang terampil dan mandiri
- melaksanakan program dan kegiatan ditengah-tengah masa pandemi covid-19 ataupun bencana lainnya.

#### 2.4.2. Peluang

Beberapa peluang dalam upaya pengembangan pelayanan dinas tenaga kerja yang harus dimanfaatkan oleh OPD guna menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan program dan kegiatan diantaranya adalah :

- Adanya perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap masalah kesejahteraan sosial dan ketenagakerjaan. Hal ini diindikasikan dengan adanya program-program dalam tiap kementerian, lembaga pemerintah, LSM, Orsos yang sarasanya berorientasi pada peningkatan taraf hidup masyarakat melalui berbagai upaya pembinaan, pelatihan ketrampilan, bantuan usaha permodalan terutama bagi masyarakat miskin ,
- semakin meningkatnya lembaga pendidikan/sekolah/universitas yang membuka jurusan yang mengarah ke kerangka teoritik, nilai dan ketrampilan yang mengarah ke kebutuhan lapangan kerja/bursa kerja,
- adanya alokasi anggaran pemerintah untuk masalah sosial dan tenaga kerja maupun dunia usaha,
- himbauan bagi perusahaan-perusahaan untuk memanfaatkan potensi tenaga kerja lokal disekitar perusahaan,
- memanfaatkan bahan baku lokal bila memang dibutuhkan untuk proses produksi
- pemanfaatan tenaga instruktur pelatihan ketrampilan lokal ataupun lembaga ketampilan swasta lokal dalam pelaksanaan pelatihan ketrampilan

Beberapa fungsi pelayanan serta tantangan dan peluang kedepan yang perlu ditingkatkan tentunya disesuaikan dengan tujuan, sasaran, indikator serta target yang harus diwujudkan dengan mempertimbangkan besaran anggaran, kewilayahan, ekonomi sosial, kependudukan, serta dengan memperhatikan kemungkinan-kemungkinan adanya resiko yang bisa merugikan semua pihak agar apa yang diamanatkan dalam RPJMD bisa terwujud dengan baik.

## BAB III

### PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA

#### 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Pembangunan daerah merupakan proses pengelolaan sumber daya yang ada oleh pemerintah daerah bersama masyarakatnya. Pemerintah daerah dengan sector swasta membentuk pola kemitraan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi). Pembangunan memiliki berbagai tujuan, diantaranya untuk mengurangi disparitas/ketimpangan pembangunan antar warga masyarakat demi pemerataan dan keadilan, memberdayakan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan, menciptakan atau menambah lapangan kerja, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat, serta mempertahankan atau menjaga kelestarian sumber daya alam secara berkelanjutan. Pembangunan daerah adalah bagian internal dan integral dari pembangunan nasional, namun pencapaian keberhasilannya harus benar-benar memperhatikan kebutuhan, kondisi dan potensi yang dimiliki daerah.

Jalannya roda pembangunan di Kota Pasuruan tidak dapat dilepaskan dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Kota Pasuruan mengalami kecenderungan pertumbuhan positif di tahun 2016-2019 dan negatif di tahun 2020, namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran, ketimpangan wilayah, ketimpangan pendapatan serta penambahan penduduk, khususnya di era pandemi covid-19. Hal ini merupakan bagian dari belum terwujudnya Visi dan Misi serta Tujuan daerah khususnya dalam urusan ketenagakerjaan.

Kota Pasuruan sebagai salah satu Kota yang jumlah angkatan kerjanya besar diposisikan akan mengalami bonus demografi, yaitu kondisi ketika jumlah

penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi. Bonus demografi menjadi dasar meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan perkapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberi peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja. Bonus demografi akan menjadi *windows of opportunity* bila disokong oleh SDM yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kemajuan di masa depan. Namun bonus demografi menjadi *windows of disaster* jika sebagian besar penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya itu tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya lapangan kerja, sehingga menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan.

Beralih pada kondisi ketenagakerjaan di Kota Pasuruan. BPS Kota Pasuruan melansir, pada tahun 2020 penduduk usia kerja berjumlah 154.895, angkatan kerja atau Pencari Kerja berjumlah 108.511 orang. Dari angkatan kerja yang ada, penduduk usia kerja yang bekerja sebanyak 101.644 orang (93,67%), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 70,05 % sedangkan pencari kerja yang tidak/belum terserap di pasar kerja sebanyak 6.867 orang. Dengan demikian TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Jawa Timur tahun 2020 menjadi 6,33%.

Pemetaan permasalahan ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kota Pasuruan dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**

**Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan  
Sasaran Pembangunan Daerah**

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka	Terbatasnya Tingkat Kesempatan Kerja	Pandemi Covid-19 berdampak pada terbatasnya aktivitas tenaga kerja dan tempat usaha/perusahaan.
		Kualitas angkatan kerja masih rendah	Kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu sedangkan lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki pencaker
		Sekolah Menengah Kejuruan dan Perguruan Tinggi masih belum bisa menciptakan alumni sesuai kebutuhan pasar kerja	Revolusi Industri 4.0 sangat berpengaruh di era sekarang, dimana banyaknya perusahaan yang memberikan syarat kerja bagi pencaker harus mempunyai keahlian ilmu teknologi komputer, internet dan jaringan komunikasi serta penggunaan mesin-mesin industri diperusahaan
		Terbatasnya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang bersertifikat	BLK atau LPK masih belum memadai baik dari kuantitas maupun kualitas
		Informasi pasar kerja belum optimal	Sarana dan prasarana pelatihan SDM terbatas
			Terbatasnya tempat usaha terutama yang difasilitasi pemerintah serta terbatasnya fasilitas modal usaha
			Minat pencaker untuk bekerja diluar Kota Pasuruan masih rendah
			Koordinasi BKK dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja belum optimal
			Banyaknya pencaker dari luar Kota Pasuruan tanpa bekal ketrampilan yang memadai
			Tingginya pengangguran terdidik (sekolah menengah dan perguruan tinggi)
			Pola pikir kebanyakan masyarakat Kota Pasuruan untuk memiliki ketrampilan sesuai pasar kerja masih rendah
			Kurangnya minat masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi serta terbatasnya kuota calon transmigran oleh pemerintah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
			Masih adanya perusahaan yang tidak memahami mengenai pembentukan sarana hubungan industrial
			Perlu adanya penguatan kelembagaan LKS Tripartit serta belum maksimalnya peran LKS Bipartit di perusahaan

### 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Sebagai negara berorientasi kesejahteraan, tujuan berdirinya negara Indonesia adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya, sebagaimana ditulis oleh para pendiri bangsa pada pembukaan Undang-Undang Dasar atau UUD 1945, alinea IV, yakni: "...memajukan kesejahteraan umum..". Semangat inilah yang mengilhami pelaksanaan pembangunan nasional, termasuk pembangunan Kota Pasuruan yang menjadi bagian integralnya.

Periode perencanaan pembangunan 2021–2026 ini, dalam perspektif tahapan pembangunan 5 tahunan, di RPJPD Kota Pasuruan 2005–2025 memasuki tahap 5 tahun, sebagai rangkaian untuk mewujudkan visi pembangunan jangka panjang, yakni: "Terwujudnya Kota Pasuruan Sebagai Kota Perniagaan Menuju Masyarakat Madani Dan Sejahtera".

Penyusunan rencana pembangunan jangka menengah tahap ke-4 ini dilaksanakan sebagai kelanjutan dari tahap pertama, kedua dan ketiga yang ditujukan untuk lebih memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pada "pendayagunaan kapasitas sarana dan prasarana, serta fasilitas-fasilitas utama pendukung keunggulan daerah, akselerasi usaha ekonomi unggulan serta meningkatkan daya saing daerah".

Untuk itu, perencanaan pembangunan 5 tahun ke depan diarahkan untuk mencapai perwujudan visi pembangunan Kota Pasuruan 2021–2026, yakni:

**“Menjadikan Kota Pasuruan Maju, Indah dan Harmonis”**, yang pemaknaannya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Maju dan berkembang perekonomiannya.
- Aman dan damai dijadikan sebagai tempat bekerja dan tinggal
- Indah lanskap tata kotanya
- Harmonis dan guyub kehidupan warganya.

Untuk mewujudkan Visi **“Menjadikan Kota Pasuruan Maju, Indah dan Harmonis”**, maka rumusan **Misi Pembangunan Kota Pasuruan 2021–2026** sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen untuk mengarah pada pencapaian kondisi akhir adalah:

1. Mempercepat pertumbuhan dan ketahanan ekonomi berbasis potensi lokal untuk membuka lapangan kerja dan pengurangan kemiskinan,
2. Membangun kota yang indah dan nyaman melalui konektivitas infrastruktur ekonomi dan sosial berkelanjutan,
3. Memantapkan kehidupan masyarakat multi kultural yang harmonis dengan modal sosial yang tangguh serta jaminan akses pendidikan dan kesehatan yang merata,
4. Transformasi layanan publik yang mudah dan cepat melalui digitalisasi manajemen dan birokrasi yang adaptif

Berdasarkan Visi dan Misi KDH dan WKDH Terpilih tersebut diatas, sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan dalam upaya mewujudkan pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan menjalankan **Misi ke I yaitu “Mempercepat pertumbuhan dan ketahanan ekonomi berbasis potensi lokal untuk membuka lapangan kerja dan pengurangan kemiskinan ”**

Melalui misi ini, perwujudan visi pembangunan Kota Pasuruan, ditempuh melalui sisi peningkatan lapangan kerja yang mengarah pada peningkatan ketahanan ekonomi.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Pasuruan No. 60 Tahun 2016 mempunyai tugas melaksanakan urusan

pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan.

Adapun fungsi Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan Perwali nomor 60 Tahun 2016 adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Perencanaan Bidang Ketenagakerjaan,
2. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan,
3. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan yang meliputi tenaga kerja dan hubungan industrial,
4. Pelaksanaan pelayanan umum bidang tenaga kerja,
5. Pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan urusan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial.
6. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial.

Dari keterkaitan secara langsung antara Visi dan Misi dengan tugas dan fungsi dalam urusan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan akan berupaya mewujudkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan melalui peningkatan lapangan kerja dan kesempatan kerja dicapai melalui penekanan pada fokus berikut:

- 1) pemerataan kesempatan memperoleh pelatihan ketenagakerjaan bagi pengangguran,
- 2) mengembangkan jejaring kerja untuk pemagangan dan penempatan kerja;
- 3) mengembangkan kewirausahaan untuk membuka lapangan kerja baru; serta
- 4) meningkatkan investasi melalui perbaikan iklim investasi, sehingga tercipta kesempatan kerja baru.
- 5) meningkatkan pemahaman tentang norma ketenagakerjaan.

Dalam upaya mewujudkan pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang diuraikan diatas, ada beberapa faktor

penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang bisa mempengaruhi pencapaian visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Visi PASURUAN KOTA MADINAH					
Misi ke 1 Mempercepat Pertumbuhan dan Ketahanan Ekonomi Berbasis Potensi Lokal untuk Membuka Lapangan Kerja dan Pengangguran Kemiskinan					
Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program Prioritas	Identifikasi Permasalahan (Sesuai DESK Renstra)	Faktor yang Memengaruhi	
				Pendukung	Penghambat
Tujuan :	Indikator Tujuan :				
Meningkatnya kompetensi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu	Adanya dukungan pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan ketrampilan	pasar kerja yang membutuhkan skill/keahlian tertentu bagi karyawannya
			Revolusi industri 4.0.	dukungan sarana dan prasarana	pasar kerja yang membutuhkan skill/keahlian tertentu bagi karyawannya
			masih banyaknya pencari yang berminat menjadi peserta pelatihan maupun magang kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Pasuruan , sedangkan sarana dan prasarana pelatihan yang tersedia terbatas	Adanya dukungan pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan ketrampilan	keterbatasan kuota bagi peserta pelatihan ketrampilan, keterbatasan sarana dan prasarana.,
			Minat berwirausaha setelah mengikuti pelatihan ketrampilan masih rendah	Adanya dukungan pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan manajemen bagi wirausaha baru dan bantuan modal usaha	terbatasnya modal usaha serta adanya keraguan dalam berwirausaha
			Manajemen kewirausahaan masih belum diterapkan dengan baik	Adanya dukungan pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan manajemen bagi wirausaha baru	para pewirausaha baru belum maksimal dalam pemahaman tentang manajemen wirausaha

Sasaran 1 :	Indikator sasaran 1 :				
Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	Program Penempatan Tenaga Kerja	Tingginya pengangguran terdidik (Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi)	Usia kerja, pendidikan, daerah tempat tinggal,	pasar kerja yang membutuhkan pengalaman kerja, skill/keahlian tertentu bagi karyawannya
			Kurangnya lapangan kerja yang tersedia	Adanya dukungan pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan penciptaan lapangan kerja dan informasi pasar kerja	tingginya pertumbuhan penduduk usia kerja
			Masih adanya perusahaan yang tidak menyampaikan kebutuhan karyawan pada perusahaannya ke Disnaker Kota Pasuruan	penyampain informasi kepada pencaker yang sudah bekerja agar melaporkan dirinya kalau sudah bekerja	rendahnya kesadaran perusahaan akan pentingnya informasi lowongan kerja melalui media digital
			Kurangnya kesadaran dari pencaker terdaftar yang sudah mendapatkan pekerjaan untuk melaporkan telah mendapatkan pekerjaan	fasiitasi laporan melalui media online	ketidakpedulian pencaker akan penting data tenaga kerja yang sudah bekerja.
			Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia	Adanya dukungan pemerintah bekerja sama dengan perusahaan dalam pelaksanaan program dan kegiatan penciptaan lapangan kerja dan informasi pasar kerja	pasar kerja yang membutuhkan skill/keahlian tertentu bagi karyawannya serta adanya ekspansi tenaga kerja dari luar kota pasuruan
Sasaran 2 :	Indikator Sasaran 2 :				ketersediaan modal yang terbatas, buruknya pengelolaan usaha,
Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif	Persentase penyelesaian konflik hubungan industrial	Program Hubungan Industrial	Belum maksimalnya pelaksanaan penerapan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah pada perusahaan di wilayah Kota Pasuruan	Jenis Pekerjaan dan tanggung jawab	Kemampuan kondisi keuangan Perusahaan

			Kurangnya pemahaman perusahaan dan karyawan perusahaan mengenai norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial	Peranan Serikat Buruh dan Regulasi Pemerintah tentang Ketenagakerjaan	kurangnya Sosialisasi kepada karyawan
			Masih adanya perusahaan yang tidak memahami mengenai pembentukan sarana hubungan industrial	Peranan Pemerintah dan Regulasi Pemerintah tentang Ketenagakerjaan	kurangnya Sosialisasi kepada karyawan
			Perlunya penanganan keselamatan dan kesehatan kerja serta hak buruh	Penyediaan sarana untuk melindungi keselamatan kerja pekerja	kurangnya sarana dan prasarana pendukung K3
			Perlu adanya penguatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit serta belum maksimalnya peran LKS Bipartit di Perusahaan	Peranan Pemerintah untuk mendorong pembentukan LKS di Perusahaan	Banyaknya Perusahaan karyawannya kurang dari 50 orang.

### 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi

Terbagi menjadi 2 sub, KL dan Provinsi, menganalisis Renstra K/L merupakan dokumen perencanaan untuk jangka waktu lima (5) tahun yang akan dilaksanakan oleh kementerian/kelembagaan. Renstra K/L tidak boleh memiliki kebijakan yang bertentangan dengan RPJMN karena Renstra K/L merupakan kontrak kerja menteri kepada presiden yang seluruh program dan kegiatannya mencerminkan target kinerja yang akan dicapai oleh presiden.

Renstra K/L bagi lembaga tinggi negara organisasi kementerian/lembaga tinggi negara dan program teknis dilaksanakan oleh organisasi lembaga tinggi negara eselon II.

Dinas Tenaga Kerja dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan sudah mengacu kepada RPJMN 2019 – 2024 dan RPJMD 2021-2026.

Telaahan mengenai Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Renstra Disnakertrans Propo.Jatim diarahkan untuk :

1. Mendorong terciptanya lapangan kerja yang baik (*decent work*), yaitu lapangan kerja produktif serta adanya perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan khususnya di era revolusi industri;
3. Meningkatkan kondisi dan mekanisme Hubungan Industrial untuk mendorong kesempatan kerja;
4. Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional;
5. Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
6. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;
7. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
8. Menyempurnakan kebijakan migrasi dan pembangunan;
9. Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Secara umum pembangunan di bidang ketenagakerjaan diperkirakan masih diwarnai permasalahan, antara lain:

1. Tingginya tingkat pengangguran;
2. Rendahnya perluasan kesempatan kerja;
3. Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
4. Belum kondusifnya kondisi hubungan industrial.

Untuk melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan telah membuat beberapa program diantaranya:

- Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas yang bertujuan dalam rangka untuk peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing, meningkatkan kesempatan kerja masyarakat Indonesia melalui beberapa kegiatan diantaranya pelatihan kewirausahaan, pengembangan standardisasi kompetensi kerja dan

Program Pelatihan , Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas Program, Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri, Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi, Peningkatan Kualitas Transmigran dan Calon Transmigran dan lain-lain.

- Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerjadalam rangka meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja melalui persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi, pengupahan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan beberapa kegiatannya,
- Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dalam rangka meningkatnya penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja diantaranya melalui kegiatan Peningkatan Penerapan Norma Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Peningkatan Perlindungan Pekerja Perempuan dan Penghapusan Pekerja Anak dan lain-lain..

Untuk mendukung program-program yang K/L maupun Propinsi, Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan melaksanakan fungsinya dalam membuat perumusan, perencanaan, pelaksanaan maupun pembinaan di bidang ketenagakerjaan, dalam RENSTRA 2021-2026 telah menyusun Program Pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, program penempatan tenaga kerja, program hubungan industrial beserta kegiatannya, yang tujuannya semua mengacu dan mengarah pada Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Terpilih, Renstra Propinsi maupun Renstra K/L. Semua Program-program tersebut diatas yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan sudah pasti didukung dengan beberapa program/kegiatan rutin yang ada pada Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.

Dalam mata rantai pelaksanaan program-program dari K/L hingga daerah yang menuju pencapaian visi, misi ataupun tujuan Renstra K/L, Renstra Propinsi maupun Renstra Perangkat Daerah tidak lepas dari adanya berbagai hambatan yang bisa mempengaruhi pencapaian dari Renstra- Renstra tersebut diantaranya adalah :

- Terbatasnya lulusan dunia pendidikan yang belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha dalam rangka untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat
- Terbatasnya lapangan kerja dibandingkan jumlah masyarakat pencari kerja yang tinggi,
- Masih adanya pihak perusahaan yang tidak mengumumkan informasi lowongan kerja,
- Terbatasnya anggaran dalam upaya pemenuhan kuota bagi peserta pelatihan bagi pencaker,
- Terbatasnya informasi tentang program transmigrasi dalam rangka perluasan kesempatan kerja,
- Terkait program Gender, masih kurangnya minat pencaker wanita untuk mengikuti berbagai program/kegiatan pelatihan dikarenakan berbagai faktor penyebab,
- Masih banyaknya perusahaan yang kurang memahami akan pentingnya sarana hubungan industrial dan norma ketenagakerjaan,
- Terbatasnya sumber daya aparatur.

Sedangkan faktor pendorong pelayanan perangkat daerah yang bisa mempengaruhi pencapaian dari pokok Renstra K/L hingga Renstra Daerah diantaranya adalah :

- Memfasilitasi pengumuman informasi lowongan kerja diantaranya melalui media, bursa kerja/job fair,
- Mengusulkan penambahan anggaran sebagai upaya memfasilitasi minat pencaker untuk mengikuti berbagai macam jenis pelatihan serta pemagangan kerja,

- Memberikan porsi kuota bagi pencari kerja wanita untuk mengikuti berbagai jenis pelatihan ataupun pemagangan kerja,
- Melaksanakan penyuluhan/sosialisasi tentang program transmigrasi,
- Melaksanakan penyuluhan pembinaan dan pembentukan sarana hubungan industrial serta norma ketenagakerjaan.

Diharapkan agar beberapa faktor penghambat tersebut diatas bisa diatasi agar semua pelayanan Disnaker dapat berjalan menuju pencapaian visi, misi, dan program pada Renstra tersebut.

### **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

#### **3.4.1. Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)**

Penataan ruang dan wilayah menjadi salah satu problematika pada pengembangan kota, perkembangan kota yang cukup cepat dengan pertumbuhan penduduk yang cukup pesat pula, maka masalah lingkungan menjadi suatu masalah yang cukup urgen dalam pembahasan mengenai keberlanjutan lingkungan untuk masa depan seluruh masyarakat. Perencanaan tata ruang menjadi hal penting maka setiap wilayah harus mempunyai aturan yang akan menjadi pedoman dalam penataan ruang dan menjadi acuan dalam pelaksanaan pembangunan terutama pembangunan berdasarkan prinsip berkelanjutan. Oleh sebab itu adanya kegiatan RTRW menjamin agar arah kebijakan dan sasaran pokok dalam RPJMD selaras dan tidak menyimpang dari arah kebijakan RTRW yang telah ditetapkan. Sebagai acuan maupun pedoman dalam mengarahkan peruntukan lokasi kegiatan serta sebagai bahan pertimbangan penyusunan program pembangunan yang berkaitan pemanfaatan ruang wilayah, hal ini sesuai dengan tujuan penataan ruang Kota Pasuruan yaitu “Mewujudkan kota sebagai pusat perniagaan yang bertaraf nasional berbasis industri, perdagangan-jasa dan pariwisata dalam mendukung pembangunan berkelanjutan, berdaya saing dan

berkearifan lokal”, dengan kebijakan penataan ruang wilayah Kota Pasuruan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan sistem pusat pelayanan yang berjenjang dalam mendukung sistem pelayanan kota,
2. Pengembangan dan peningkatan pelayanan pasarana wilayah kota secara terpadu dan berkelanjutan,
3. Pengembangan fungsi kawasan peruntukan industri baru secara lengkap dengan tetap mendorong perkembangan industri yang sudah ada secara terpadu,
4. Pengembangan perdagangan-jasa secara terdistribusi dengan membentuk pusat perdagangan baru serta peningkatan perdagangan yang sudah ada,
5. Pengembangan pariwisata yang didukung pemanfaatan kawasan pesisir, kota lama dan wisata kota,
6. Pengembangan kawasan baru sebagai kawasan strategis pada bagian utara kota,
7. Penyediaan ruang terbuka hijau dalam meninjang pembangunan kota secara berkelanjutan dan pengembangan kota mendukung kearifan lokal dan budaya masyarakatnya.

Berdasarkan uraian tujuan dan kebijakan pada RTRW tersebut diatas, Disnaker Kota Pasuruan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja, secara langsung tidak masuk dalam pelaksanaan program RTRW yang mengarah ke pembangunan secara fisik, namun secara tidak langsung Disnaker bisa dikaitkan dengan kebijakan poin 3 yaitu Pengembangan fungsi kawasan peruntukan industri baru secara lengkap dengan tetap mendorong perkembangan industri yang sudah ada secara terpadu, yaitu dalam upayanya turut serta menyiapkan tenaga kerja yang terampil/memiliki skill dan mandiri agar kesempatan kerjanya tidak diambil oleh tenaga kerja dari luar Kota Pasuruan.

### 3.4.2. Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), bertujuan menjaga peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara berkesinambungan, menjaga keberlanjutan kehidupan sosial masyarakat, menjaga kualitas lingkungan hidup serta pembangunan yang inklusif dan terlaksananya tata kelola yang mampu menjaga peningkatan kualitas kehidupan.

Pembangunan berkelanjutan adalah suatu proses pembangunan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan. Pembangunan berkelanjutan berorientasi pada pengembangan kota hijau diwilayah perkotaan sehingga pembangunan yang dilakukan membuat kualitas hidup masyarakat semakin baik dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Untuk merealisasikan tujuan dari TPB tersebut dibutuhkan suatu proses penyusunan KLHS berdasarkan analisa, metode, aspek-aspek dan isu strategis, yang akan menjadi pertimbangan dalam penyusunan RPJMD, hal ini sesuai dengan Permendagri Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam penyusunan RPJMD.

Berdasarkan isu strategis pada indikator TPB dan muatan KLHS, Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan mempunyai keterkaitan pelayanan berdasarkan dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) yaitu berdasarkan tujuan pada TPB Pilar Sosial, yaitu mempromosikan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif menyeluruh serta pekerjaan yang layak bagi semua, dengan isu strategis dari indikator TPB nya adalah Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur (TPT), dengan kondisi pada tahun 2020 TPT sebesar 6,33%.

Sedangkan bila mengacu pada isu strategis “Daya saing SDM dan Pertumbuhan Ekonomi “ dengan muatan lingkungan hidup adalah tingkat dan status jumlah penduduk miskin atau penghidupan sekelompok masyarakat serta terancamnya berkelanjutan penghidupan masyarakat, dapat dijelaskan bahwa

daya saing perekonomian tercermin melalui komposisi penduduk usia tenaga kerja karena dapat diketahui kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dimiliki sebuah daerah sebagai bonus demografi. Pada tahun 2020 kondisi penduduk usia kerja di Kota Pasuruan sebanyak 154.895 orang, sedangkan penduduk usia kerja yang bekerja adalah sebanyak 101.644 orang.

Perencanaan strategis instansi pemerintah merupakan integrasi antara keahlian Sumber Daya Manusia dan Sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional. Pada renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan mengandung nilai *urgan* dan strategis karena sangat bermanfaat dan diperlukan untuk beberapa alasan, yaitu :

- a) Diperlukan untuk mengantisipasi dampak globalisasi
- b) Diperlukan untuk pengelolaan keberhasilan secara merata di setiap wilayah
- c) Berorientasi pada masa depan
- d) Pelayanan Prima
- e) Penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good govermance*) dan pemerintahan yang bersih.

Berikut disampaikan telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) dalam bentuk matrik sbb :

Permasalahan/ Isu Strategis dalam KLHS	Implikasi terhadap Pelayanan PD (Pengaruh yang mungkin/dapat terjadi terhadap kebijakan pelayanan PD)	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
<b>Daya saing SDM dan Pertumbuhan Ekonomi</b>	Tingkat dan Status jumlah penduduk miskin atau penghidupan sekelompok masyarakat serta terancamnya keberlanjutan penghidupan masyarakat	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur	adanya perusahaan yang tidak mengumumkan kebutuhan lowongan kerja	dukungan pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan magang kerja dan informasi bursa kerja
dg isu strategis dari Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) sbb :		pelatihan ketrampilan bagi remaja lulusan sekolah namun tidak melanjutkan kuliah dalam bidang olahraga dan seni	Keahlian pencaker tidak sesuai dengan pasar kerja	dukungan pemerintah dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan ketrampilan kerja

Permasalahan/ Isu Strategis dalam KLHS	Implikasi terhadap Pelayanan PD (Pengaruh yang mungkin/dapat terjadi terhadap kebijakan pelayanan PD)	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
- TPT berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur		Menumbuhkan minat masyarakat untuk berbisnis dan mempromosikan produknya melalui market place	keterbatasan kuota peserta dalam pelaksanaan program padat karya	adanya dukungan pemerintah terkait program padat karya bagi penganggur dan setengah penganggur
- Tingkat setengah pengangguran		Menumbuhkan minat masyarakat untuk berbisnis dan mempromosikan produknya melalui market place	besarnya jumlah usia kerja produktif tidak diimbangi dengan lapangan kerja yang tersedia	Terciptanya lapangan kerja baru, adanya kerjasama dengan BKK
		Peningkatan kualitas SDM dalam sektor industri melalui kursus dan pelatihan	Tingginya penyebaran covid ditempat kerja	Adanya program dan kegiatan penanganan covid yang difasilitasi oleh pemerintah

Permasalahan/ Isu Strategis dalam KLHS	Implikasi terhadap Pelayanan PD (Pengaruh yang mungkin/dapat terjadi terhadap kebijakan pelayanan PD)	Permasalahan Pelayanan PD	Tantangan	Peluang
Daya saing SDM dan Pertumbuhan Ekonomi	Tingkat dan Status jumlah penduduk miskin atau penghidupan sekelompok masyarakat serta terancamnya keberlanjutan penghidupan masyarakat	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur	menjadikan tenaga kerja yang memiliki skill/keahlian sebagai bekal memasuki lapangan kerja	perusahaan swasta yang berminat untuk bekerjasama dan mengakomodir pencaker dalam pelaksanaan magang kerja dan perekrutan tenaga kerja terampil
dg isu strategis dari Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) sbb :		pelatihan ketrampilan bagi remaja lulusan sekolah namun tidak melanjutkan kuliah dalam bidang olahraga dan seni	Memberikan akses dan kesempatan yang sama pada pencari kerja baik untuk laki-laki maupun perempuan	dukungan pemerintah dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan ketrampilan, magang kerja dan padat karya bagi penganggur dan setengah penganggur
- TPT berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur		Menumbuhkan minat masyarakat untuk berbisnis dan mempromosikan produknya melalui market place	membangun co working space bagi para pelaku usaha muda sehingga memiliki fasilitas untuk bertemu dan	Besarnya jumlah usia angkatan kerja produktif

Permasalahan/ Isu Strategis dalam KLHS	Implikasi terhadap Pelayanan PD (Pengaruh yang mungkin/dapat terjadi terhadap kebijakan pelayanan PD)	Permasalahan Pelayanan PD	Tantangan	Peluang
			saling bekerja sama sehingga dapat bersaing di era digital	
- Tingkat setengah pengangguran		Menumbuhkan minat masyarakat untuk berbisnis dan mempromosikan produknya melalui market place		
		Peningkatan kualitas SDM dalam sektor industri melalui kursus dan pelatihan		

### 3.5 Penentuan Isu-isu Startegis

Adanya beberapa permasalahan yang dihadapi dalam urusan ketenagakerjaan, diperlukan suatu rumusan isu startegis yang merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya .

Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, dapat dioperasionalkan dan secara moral serta etika birokratis dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, perhatian kepada mandat dari masyarakat dan lingkungan eksternalnya merupakan perencanaan dari luar kedalam yang tidak boleh diabaikan.

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam peningkatan pelayanan yang optimal di bidang ketenagakerjaan, karena dampaknya yang signifikan bagi masyarakat Kota Pasuruan di masa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Isu – isu Strategis pada renstra Disnaker Kota Pasuruan tahun 2021-2026 sesuai dengan programnya adalah sebagai berikut :

1. Menurunkan tingkat pengangguran terutama yang sebagian besar merupakan penganggur terdidik (tamatan SMA dan perguruan tinggi),
2. Kurangnya minat masyarakat untuk bertransmigrasi
3. Kurangnya pemahaman perusahaan mengenai sarana hubungan industrial, jaminan sosial dan ketenagakerjaan.

Semua isu strategis tersebut diatas sudah selaras bila mengacu pada sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI periode 2019-2024 yaitu “ Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif”.

Sedangkan pada sasaran renstra Disnakertrans Prop. Jatim tahun 2019-2024 juga sudah selaras dalam memberikan solusi mengatasi isu-isu tersebut. Adapun sasaran pada Renstra Disnakertransduk Prop. Jatim tahun 2019-2024 adalah sbb :

- a. Sasaran 1 yaitu Peningkatan kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja sudah selaras dengan sasaran Disnaker Kota Pasuruan yaitu Meningkatkan penyerapan tenaga kerja.  
Pada sasaran ini sudah merupakan solusi dalam menjawab adanya isu menurunkan tingkat pengangguran.
- b. Sasaran 2 yaitu Peningkatan penempatan dan perluasan kerja, sudah selaras dengan sasaran satu renstra Disnaker Kota Pasuruan yaitu Meningkatkan penyerapan tenaga kerja.  
Pada sasaran ini sudah merupakan solusi dalam menjawab adanya isu menurunkan tingkat pengangguran.
- c. Sasaran 3 yaitu Peningkatan efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial, sudah selaras dengan sasaran kedua disnaker Kota Pasuruan yaitu Meningkatkan hubungan industrial yang kondusif.  
Pada sasaran ini sudah merupakan solusi dalam menjawab adanya isu Kurangnya pemahaman perusahaan mengenai sarana hubungan

industrial, jaminan sosial dan ketenagakerjaan.

- d. Sasaran 4 yaitu Peningkatan pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan sepenuhnya telah menjadi tupoksi Disnakertrans Propinsi Jatim.

Diupayakan semua isu-isu strategis yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan dapat segera ditindaklanjuti melalui pelaksanaan program-program dan kegiatan yang telah direncanakan sesuai dengan tujuan dan sasaran Disnaker Kota Pasuruan dengan sebaik-baiknya dengan tetap memperhatikan peningkatan efektivitas pengarusutamaan gender dibidang ketenagakerjaan, agar visi, misi dan program yang telah dicanangkan dapat terwujud demi kesejahteraan masyarakat secara merata di Kota Pasuruan.

Isu-isu strategis pada renstra Disnaker Kota Pasuruan tersebut diatas tidak masuk dalam Rencana Tara Ruang Wilayah sesuai dengan Perda Kota Pasuruan Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Rencana Tara Ruang Wilayah Kota Pasuruan Tahun 2011-2031.

Adanya Kajian Lingkungan Hidup Strategis RPJMD Kota Pasuruan 2021-2026 memberikan implikasi bagi pelayanan Disnaker Kota Pasuruan yaitu Tingkat dan status jumlah penduduk miskin atau penghidupan sekelompok masyarakat serta terancamnya keberlanjutan penghidupan masyarakat. Sehingga pemerintah harus berperan aktif dalam pembangunan ekonomi melalui urusan ketenagakerjaan dengan merencanakan berbagai program dan kegiatan yang mengarah ke terciptanya lapangan kerja dan kesempatan kerja serta membantu peningkatan skill/keahlian SDM selaku penduduk usia kerja produktif baik laki-laki maupun perempuan serta bagi kaum disabilitas.

NO.	Permasalahan	Isu Strategis
1	Pandemi Covid-19	Menurunkan tingkat pengangguran terutama yang sebagian besar merupakan penganggur terdidik (tamatan SMA dan Perguruan Tinggi)
2	Kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu sedangkan lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki pencaker	
3	Revolusi Industri 4.0	

<b>NO.</b>	<b>Permasalahan</b>	<b>Isu Strategis</b>	
4	Masih banyaknya pencaker yang berminat menjadi peserta pelatihan maupun magang kerja yang diselenggarakan oleh Disnaker Kota Pasuruan, sedangkan sarana dan prasarana pelatihan yang tersedia terbatas		
5	BLK dan LPK masih belum memadai baik dari kuantitas maupun kualitas		
6	Sarana dan Prasarana pelatihan SDM terbatas		
7	Tingginya pengangguran terdidik (Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi (Narasumber)		
8	Koordinasi dengan BKK dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja belum optimal		
9	Kurangnya lapangan kerja yang tersedia		
10	Masih adanya perusahaan yang tidak menyampaikan kebutuhan karyawan pada perusahaannya ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan		
11	Kurangnya kesadaran para pencaker yang sudah mendapatkan pekerjaan untuk melaporkan telah mendapatkan pekerjaan		
12	Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia		
13	Kesadaran masyarakat akan manfaat transmigrasi masih rendah		Kurangnya minat masyarakat untuk bertransmigrasi
14	sarana dan Prasarana di lokasi transmigrasi yang belum berkembang		
15	Kuota di lokasi penempatan transmigrasi ditentukan oleh pemerintah pusat		
16	Kurangnya pemahaman perusahaan dan karyawan perusahaan mengenai norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial	Kurangnya pemahaman perusahaan mengenai sarana hubungan industrial, jaminan sosial dan ketenagakerjaan	
17	Masih banyaknya perusahaan yang tidak memahami, mengenai pembentukan sarana hubungan industrial		
18	Perlu adanya penguatan kelembagaan LKS tripartit serta belum maksimalnya peran LKS bipartit di Perusahaan		

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

Visi RPJPD Kota Pasuruan Tahun 2006-2025 adalah “ Terwujudnya Kota Pasuruan Sebagai Kota Perniagaan Menuju Masyarakat Madani dan Sejahtera”, yang mengandung pengertian bahwa Kota Pasuruan mampu berkembang menjadi kota dengan sektor perdagangan, industri dan jasa sebagai tulang punggung daerah dalam rangka mengurangi kemiskinan dan pengangguran untuk mewujudkan masyarakat madani dan sejahtera, melalui proses pembangunan yang berkelanjutan.

Agar Visi RPJPD tersebut terwujud, pembangunan Kota Pasuruan dapat terlaksana melalui Visi Walikota Pasuruan dan Wakil Walikota Terpilih Tahun 2021-2026 yaitu “ Menjadikan Kota Pasuruan Maju, Indah dan Harmonis”.

Merujuk terhadap visi dan misi tersebut diatas, dirumuskanlah tujuan dan sasaran dengan indikator kinerja yang merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai dengan 5 tahun.

Sebagai upaya untuk mencapai Misi I s/d 4 tersebut, telah dirumuskan tujuan dan sasaran pada RPJMD yaitu :

1. Misi 1 bertujuan meningkatkan kemandirian dan daya saing ekonomi yang berbasis pemberdayaan ekonomi lokal.
2. Misi 2 bertujuan meningkatkan ketersediaan infrastruktur ekonomi dan sosial dengan memperhatikan kualitas lingkungan hidup,
3. Misi 3 bertujuan meningkatkan pemerataan kualitas sumber daya manusia dan mewujudkan kehidupan masyarakat multikultural yang harmonis
4. Misi 4 bertujuan mewujudkan birokrasi yang dinamis berbasis teknologi informasi.

Untuk menunjang Visi tersebut, urusan Ketenagakerjaan melaksanakan Misi kesatu yaitu : “Mempercepat pertumbuhan dan ketahanan ekonomi berbasis potensi lokal untuk membuka lapangan kerja dan pengurangan kemiskinan“, dengan tujuan pembangunan yaitu meningkatkan kemandirian dan daya saing ekonomi yang berbasis pemberdayaan ekonomi lokal dengan indikator Gini Rasio. Adapun Sasarannya adalah meningkatnya pemerataan kesejahteraan ekonomi dengan indikator sasarannya adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), dengan agenda prioritas pembangunannya adalah membangun sentra UMKM dan industri olahan untuk membuka lapangan kerja. Untuk mewujudkan secara keseluruhan dari Misi 1 dan tujuan 1 beserta sasarannya ini merupakan urusan pemuda dan olahraga, urusan ketenagakerjaan, serta urusan sosial.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan, dalam upayanya mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Walikota tersebut diatas, bersama dengan tim konsultan dan instansi terkait telah menetapkan tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah Disnaker tahun 2021-2026, yaitu :

- a. Tujuannya adalah meningkatnya kompetensi angkatan kerja dengan indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Pengertian dari TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk usia kerja

- b. Sasaran pembangunan disnaker Kota Pasuruan adalah :

- 1). Meningkatnya penyerapan tenaga kerja

Indikatornya adalah Tingkat Kesempatan Kerja, merupakan perbandingan antara jumlah penduduk yang bekerja dengan jumlah penduduk yang termasuk angkatan kerja.

- 2). Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif,

Indikatornya adalah persentase penyelesaian konflik hubungan industrial.

Dari uraian visi, misi, tujuan dan sasaran tersebut diatas mempunyai keterkaitan garis dan arah dalam upaya mewujudkannya pembangunan dibidang ketenagakerjaan melalui perencanaan dan pelaksanaan program-program dan kegiatan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan secara bertahap hingga tahun 2026 yang didalamnya dengan tetap memperhatikan upaya peningkatan efektivitas pengarusutamaan gender dibidang ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari sasaran dan tujuan pembangunan jangka menengah.

Pencapaian poin-poin tujuan pembangunan jangka menengah di atas, dapat dipantau dan dievaluasi melalui sasaran-sasaran yang diuraikan secara terukur pada Tabel 4.1 .

**Tabel 4.1**

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja				
			2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Tujuan : Meningkatnya kompetensi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67.80%	67.85%	67.90%	67.95%	68.00%
2	Sasaran 1 : Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93.80%	94.00%	94.29%	94.32%	94.49%
3	Sasaran 2 : Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif	Persentase penyelesaian konflik hubungan industrial	80.00%	80.00%	80.00%	80.00%	80.00%

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Berdasarkan permasalahan serta isu strategis yang telah dikemukakan di Bab III, dikaitkan dengan target-target dan solusi yang dirumuskan dalam tujuan dan sasaran pembangunan, maka perlu perumusan strategi, arah kebijakan dan program pembangunan selama lima tahun 2021-2026, agar pembangunan dapat terlaksana secara efektif dan efisien serta pembangunan tidak melenceng. Adapun rumusan strategi dalam rangka perwujudan visi, misi pembangunan Kota Pasuruan tahun 2021-2026 merupakan sebuah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Upaya perwujudan visi pembangunan Kota Pasuruan 2016-2021 tertuang pada strategi pokok pembangunan yang mengarah pada pemberdayaan masyarakat, keberpihakan pada masyarakat miskin serta pemerataan pertumbuhan ekonomi, yang semuanya merangkum nilai-nilai sosial, keberpihakan kepada masyarakat lokal dan lain-lain yang semuanya menuju terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat Kota Pasuruan dengan tidak mengesampingkan isu kesetaraan gender dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Adapun strategi pembangunan dalam urusan ketenagakerjaan secara umum yang tertera pada RPJMD Kota Pasuruan 2021-2026 yang mengacu pada Misi kesatu yaitu “Mempercepat pertumbuhan dan ketahanan ekonomi berbasis potensi lokal untuk membuka lapangan kerja dan pengurangan kemiskinan”, dengan Tujuan dari Misi 1 adalah meningkatkan kemandirian dan daya saing ekonomi yang berbasis kemandirian lokal, serta dengan sasarannya adalah meningkatkan pemerataan kesejahteraan ekonomi, melalui strateginya yaitu menumbuhkan wirausaha baru dengan pendampingan usaha masyarakat. Sedangkan kebijakan yang diambil adalah pelatihan peningkatan kemampuan tenaga kerja dengan memperhatikan kebutuhan industri. Dari uraian strategi dan arah kebijakan tersebut dibuat suatu perencanaan melalui program Pembukaan Lapangan Pekerjaan yang harus diampu oleh Disnaker Kota Pasuruan yang akan

ditaransformasikan sesuai nomenklatur masuk kedalam Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja beserta kegiatan-kegiatan didalamnya yang akan dilaksanakan tahun 2021-2026.

Atas dasar adanya visi, misi 1, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan dari Misi 1 pada RPJMD Kota Pasuruan tahun 2021-2026 tersebut diatas, Dinas Tenaga Kerja menindaklanjutinya dengan menentukan tujuannya yaitu “Meningkatnya kompetensi angkatan kerja” dengan sasarannya adalah meningkatnya penyerapan tenaga kerja dan meningkatnya hubungan industrial yang kondusif”. dengan berbagai stretegi dan arah kebijakan yaitu :

- Peningkatan kualitas tenaga kerja
- Memperkuat jaringan bursa kerja online dan bursa kerja langsung untuk meningkatkan kesempatan kerja.
- terciptanya hubungan industrial yang kondusif dan perlindungan ketenagakerjaan.

Rumusan tentang misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan periode tahun 2021-2026 yang terkait di bidang ketenagakerjaan dapat dilihat pada Tabel 5.1.

**Tabel 5.1**

**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**

VISI : PASURUAN KOTA MADINAH “Maju Ekonominya, Indah Kotanya, Harmonis Warganya”			
MISI 1 : Mempercepat Pertumbuhan dan Ketahanan Ekonomi Berbasis Potensi Lokal untuk Membuka Lapangan Kerja dan Pengurangan Kemiskinan			
SASARAN : Meningkatnya Pemerataan Kesejahteraan Ekonomi			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatnya kompetensi angkatan kerja	1 Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	1 Peningkatan kualitas tenaga kerja	1 Sinkronisasi jenis pelatihan dengan kebutuhan lowongan pekerjaan/pasar kerja yang tersedia
			2 Menangkap peluang di masa pandemi seperti pelatihan online (untuk menjawab potensi pengangguran yang banyak di skala SMA dan perguruan tinggi)
			3 Melakukan kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri dalam hal pemagangan kerja

			4 Melakukan kerjasama dengan BLK Propinsi Jawa Timur dan LPK Swasta dalam hal pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi
			5 Membangun dan mengintensifkan komunikasi dengan pelaku usaha untuk membina hubungan baik dengan pelaku usaha
			6 Koordinasi intensif dengan BKK dalam hal peningkatan kesempatan kerja
			7 Membangun dan mengintensifkan komunikasi dengan pelaku usaha untuk membina hubungan baik dengan pelaku usaha
	2 Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif	1 Terciptanya hubungan industrial yang kondusif dan perlindungan tenaga kerja	1 Peningkatan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja serta optimalisasi hubungan industrial
			2 Melaksanakan sosialisasi pembentukan sarana hubungan industrial, jaminan sosial dan ketenagakerjaan
			3 Fasilitasi penanganan keselamatan dan kesehatan kerja serta hak buruh
			4 Memaksimalkan pembentukan dan fungsi LKS tripartit dan LKS Bipartit di perusahaan

## **BAB VI**

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

Program adalah rangkaian kegiatan yang disusun secara sistematis sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan. Sedangkan kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri atas sekumpulan tindakan.

Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai tugas dalam pelaksanaan pembangunan dibidang ketenagakerjaan, telah menyusun perencanaan yang terangkum dalam bentuk program dan kegiatan dengan dukungan anggaran indikatif melalui proses/mechanisme/prosedur yang telah ditentukan sesuai aturan/dasar hukum yang berlaku. Anggaran tersebut akan terdapat pada APBD Kota Pasuruan sebagai salah satu dasar dalam penyelenggaraan penyerapan/realisasi anggaran dan kegiatan.

Dalam menentukan tujuan, sasaran, kode, nama program, kegiatan, indikator dan target pada Disnaker telah mengalami beberapa dinamika perubahan diantaranya dikarenakan adanya Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Adanya penggunaan aplikasi Sistem Informasi Pemerintah Daerah {SIPD} juga bagian dari dinamika perubahan dalam penyusunan perencanaan yang bertujuan penyesuaian kalimat pada tujuan dan sasaran, nama program/kegiatan hingga indikator, bahkan sampai nilai nominal. Sehingga dalam penyajian terkait nama program dan kegiatan dan lainnya ditampilkan secara keseluruhan, walaupun dalam penggunaannya disesuaikan dengan tahun-tahun yang telah/akan dilaksanakan pada periode tertentu. Pendanaan direncanakan selama periode tahun 2021-2026 menyesuaikan dengan kebutuhan perencanaan anggaran dan kegiatan.

Dengan demikian maka program secara keseluruhan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
3. Program Hubungan Industrial
4. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
5. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten.

Sedangkan untuk nama-nama kegiatan berdasarkan program secara rinci akan diuraikan dalam tabel 6.1.

Berikuti ini disajikan rumusan program dan kegiatan serta pendanaannya pada Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu 2021 – 2026 pada Tabel 6.1.

**Tabel 6.1**  
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja  
Kota Pasuruan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan	Data Capaian Awal Kinerja (2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Meningkatnya kompetensi angkatan kerja	Meningkatnya sistem tata kelola yang baik dalam menjamin pelayanan prima	2 07 01	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Persentase kebutuhan penunjang pemerintahan yang terfasilitasi</b>	100,33%	90%	2.842.461.034	90%	2.762.049.538	90%	2.853.301.856	90%	2.907.722.487	90%	3.053.717.089	90%	3.408.254.419	90%	3.408.254.419	Sekretariat
		2 07 01 2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan laporan evaluasi kinerja yang tersusun tepat waktu	100,00%	90%	15.958.300	90%	40.900.000	90%	40.900.000	90%	40.900.000	90%	40.900.000	90%	40.900.000	90%	40.900.000	Sekretariat
		2 07 01 2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase laporan keuangan yang tersusun tepat waktu	102,97%	90%	2.178.993.670	90%	2.104.035.038	90%	2.195.287.356	90%	2.249.707.987	90%	2.395.702.589	90%	2.750.239.919	90%	2.750.239.919	Sekretariat
		2 07 01 2.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase laporan barang milik daerah yang tersusun tepat waktu	100%	-	-	90%	75.340.000	90%	75.340.000	90%	75.340.000	90%	75.340.000	90%	75.340.000	90%	75.340.000	Sekretariat
		2 07 01 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SDM aparatur yang meningkat kompetensinya	100%	90%	54.832.500	90%	36.672.500	90%	36.672.500	90%	36.672.500	90%	36.672.500	90%	36.672.500	90%	36.672.500	Sekretariat
		2 07 01 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase terpenuhinya layanan administrasi perkantoran	100,00%	95%	64.904.500	95%	62.365.500	95%	62.365.500	95%	62.365.500	95%	62.365.500	95%	62.365.500	95%	62.365.500	Sekretariat
		2 07 01 2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase terpenuhinya pengadaan barang milik daerah	n/a	90%	80.290.410	90%	39.926.500	90%	39.926.500	90%	39.926.500	90%	39.926.500	90%	39.926.500	90%	39.926.500	Sekretariat
		2 07 01 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase terpenuhinya jasa penunjang layanan	100%	95%	291.388.680	95%	264.910.000	95%	264.910.000	95%	264.910.000	95%	264.910.000	95%	264.910.000	95%	264.910.000	Sekretariat

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan	Data Capaian Awal Kinerja (2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD	
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
		2 07 01 2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik daerah yang terpelihara	100%	90%	156.092.974	90%	137.900.000	90%	137.900.000	90%	137.900.000	90%	137.900.000	90%	137.900.000	90%	137.900.000	Sekretariat	
Meningkatnya penyerapan tenaga kerja		2 07 03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan	60%	16%	1.554.874.810	16,80%	1.021.990.612	17,00%	1.153.274.783	17,50%	1.275.536.268	18,00%	1.326.857.971	18,50%	1.372.655.807	103,80%	1.372.655.807	Bidang Tenaga Kerja	
				Persentase perusahaan yang produktivitasnya lebih besar sama dengan satu	n/a	n/a	-	85,00%	104.084.481	85,00%	107.210.891	85,00%	108.873.528	85,00%	114.899.176	85,00%	116.947.857	85,00%	116.947.857		
			2 07 03 2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	n/a	20,10%	1.437.849.090	25%	1.006.990.612	28,50%	1.136.774.783	28,50%	1.257.386.268	28,50%	1.306.892.971	28,50%	1.350.694.307	159,10%	1.350.694.307	Bidang Tenaga Kerja
			2 07 03 2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang terakreditasi	n/a	-	-	2 LPKS	15.000.000	2 LPKS	16.500.000	2 LPKS	18.150.000	2 LPKS	19.965.000	2 LPKS	21.961.500	10 LPKS	21.961.500	Bidang Tenaga Kerja
			2 07 03 2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah konsultasi produktivitas yang dilakukan	n/a	2 jenis	117.025.720	1 jenis	104.084.481	1 jenis	107.210.891	1 jenis	108.873.528	1 jenis	114.899.176	1 jenis	116.947.857	1 jenis	116.947.857	Bidang Tenaga Kerja
	Jumlah perusahaan yang memiliki produktivitas lebih dari satu	n/a			-	45 perusahaan kecil	45 perusahaan kecil	45 perusahaan kecil	45 perusahaan kecil	45 perusahaan kecil	45 perusahaan kecil	45 perusahaan kecil									
			2 07 04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja terdaftar yang telah ditempatkan	36,19%	31,61%	786.676.174	32,00%	580.907.806	33,00%	601.767.170	34,00%	633.197.946	35,00%	725.800.761	36,00%	735.059.900	36,00%	735.059.900	Bidang Tenaga Kerja
			2 07 04 2.01	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari kerja yang mendapatkan informasi kerja	97,77%	16,50%	555.785.384	18%	444.117.153	18%	454.546.835	18%	470.262.214	18%	516.563.631	18%	521.193.200	18%	521.193.200	Bidang Tenaga Kerja
		2 07 04 2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang terdaftar	1271 orang	1300 orang	230.890.790	1300 orang	136.790.653	1300 orang	147.220.335	1300 orang	162.935.732	1300 orang	209.237.130	1300 orang	213.866.700	7800 orang	213.866.700	Bidang Tenaga Kerja	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program dan Kegiatan	Data Capaian Awal Kinerja (2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja PD	
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif		2 07 05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	persentase perusahaan yang menerapkan pembentukan sarana hubungan industrial	72,22%	72%	373.429.739	72,00%	336.775.861	72,50%	448.686.738	73,00%	457.833.210	73,00%	466.302.762	73,50%	476.756.685	73,50%	476.756.685	Bidang Hubungan Industrial	
			2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perusahaan sesuai UMK	64,44%	62,60%	249.647.409	63,00%	209.563.543	63,10%	284.368.634	63,10%	293.415.106	63,20%	293.415.106	63,20%	303.869.029	63,20%	303.869.029	Bidang Hubungan Industrial
			2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus penyelesaian Hubungan Industrial yang difasilitasi	100%	80%	123.782.330	80%	127.212.318	80%	164.318.104	80%	164.418.104	80%	172.887.656	80%	172.887.656	80%	172.887.656	Bidang Hubungan Industrial
Meningkatnya penyerapan tenaga kerja		3 32 03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah transmigran yang ditempatkan	-	-	-	0 KK	33.789.412	1 KK	34.804.352	1 KK	36.344.101	1 KK	37.300.235	1 KK	37.965.307	1 KK	37.965.307	Bidang Tenaga Kerja	
			2.01	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah calon transmigran yang lolos seleksi	-	-	-	0 KK	33.789.412	1 KK	34.804.352	1 KK	36.344.101	1 KK	37.300.235	1 KK	37.965.307	1 KK	37.965.307	Bidang Tenaga Kerja

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN**

Penetapan kinerja Pemerintah Daerah bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah dari sisi penyelenggaraan pemerintah daerah pada akhir periode masa jabatan. Hal ini ditunjukkan dengan akumulasi pencapaian indikator program pembangunan daerah setiap tahun atau pencapaian indikator sasaran setiap tahun, sehingga kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD dapat tercapai. Dalam pembangunan Kota Pasuruan ada beberapa fokus dari visi Kota Pasuruan, yaitu maju ekonominya, Indah kotanya, dan harmonis warganya,

Untuk mewujudkan agenda prioritas pembangunan di Kota Pasuruan maka ditetapkan Visi Walikota dan Wakil Walikota Pasuruan Terpilih yaitu “Menjadikan Kota Pasuruan Maju, Indah dan Harmonis”. Dalam pembangunan Kota Pasuruan ada beberapa fokus dari visi Kota Pasuruan, yaitu maju ekonominya, Indah kotanya, dan harmonis warganya,

Sedangkan untuk mewujudkan Visi tersebut maka Walikota menetapkan sebanyak empat Misi. Adapun khusus yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah Misi I yaitu “Mempercepat Pertumbuhan dan Ketahanan Ekonomi Berbasis Potensi Lokal; Untuk Membuka Lapangan Kerja dan Pengurangan Kemiskinan”. Misi 1 mempunyai tujuan yaitu meningkatkan kemandirian dan daya saing ekonomi yang berbasis pemberdayaan ekonomi lokal. Sasaran dari tujuan misi 1 adalah meningkatnya pemerataan kesejahteraan ekonomi, dengan indikator sarannya adalah Tingkat Pengangguran Terbuka dan Angka Kemiskinan.

Keberhasilan suatu kelompok program prioritas pembangunan tersebut perlu adanya suatu iklim kerja yang harmonis dan dinamis baik internal Disnaker maupun kerjasama antar Perangkat Daerah serta dengan melibatkan masyarakat ataupun lembaga lainnya serta dengan tidak mengesampingkan pengarusutamaan Gender di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan tujuan dan sasaran RPJMD tersebut diatas, Dinas Tenaga Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang urusan ketenagakerjaan pada program prioritas Pembukaan Lapangan Kerja (BALAPAN) yang didalamnya terdapat kegiatan prioritas diantaranya adalah pengembangan keahlian tenaga kerja melalui pelatihan calon tenaga kerja, digitalisasi pasar kerja/layanan informasi pasar kerja dan magang kerja serta kolaborasi dengan Balai Latihan Kerja dan Bursa Kerja Khusus untuk mempersiapkan angkatan kerja lokal siap kerja.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran RPJMD tersebut, Dinas Tenaga Kerja telah menetapkan tujuan yaitu “Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja” dengan indikatornya adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Sedangkan sasaran strategisnya Disnaker adalah :

1. Sasaran 1 yaitu Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja,

Indikator kinerja utama dari sasaran satu ini adalah Tingkat Kesempatan Kerja (TKK).

Dengan sasaran 1 ini, Dinas Tenaga Kerja telah menyusun perencanaan melalui program dan kegiatan beserta anggaran sebagai acuan dalam upayanya menurunkan tingkat pengangguran, diantaranya dengan cara melaksanakan program prioritas Pembukaan Lapangan Kerja (BALAPAN) dengan harapan terciptanya peningkatan kualitas tenaga kerja agar menjadi tenaga kerja yang terampil, mandiri dan kompeten sehingga mempunyai peluang kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja ataupun dunia usaha.

2. Sasaran 2 yaitu Meningkatkan Hubungan Industrial Yang Kondusif,

Indikator Kinerja Utama pada sasaran kedua ini adalah persentase penyelesaian konflik hubungan industrial.

Dengan adanya sasaran kedua ini, diharapkan meningkatkan pemahaman tentang norma ketenagakerjaan yang kedepannya bisa meminimalisir adanya perselisihan hubungan industrial sehingga bisa menciptakan iklim usaha yang kondusif.

Dengan adanya semua rangkaian dari pelaksanaan prioritas pembangunan di Kota Pasuruan ini, maka perlu disusun program/kegiatan dengan indikator-indikator kinerja perangkat daerah yang terukur serta mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

Atas beberapa penjelasan tersebut diatas, Dinas Tenaga Kerja membuat suatu acuan dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang secara lengkap tersaji pada Tabel 7.1.

**Tabel 7.1**

**Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada  
Tujuan dan Sasaran RPJMD**

NO.	Indikator	Kondisi	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		Kinerja pada awal periode RPJMD						
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	6.33%	6.20%	6.00%	5.71%	5.68%	5.51%	5.51%
2	Jumlah Transmigran yang diberangkatkan	0	0	1	1	1	1	1

## CASCADING

Sasaran RPJMD	Meningkatnya Pemerataan Kesejahteraan Ekonomi							
Tujuan dan Indikator Tujuan (IKU) OPD	Meningkatnya kompetensi angkatan kerja							
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja							
Sasaran dan Indikator Sasaran (IKD) OPD	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja				Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif			
	Tingkat Kesempatan Kerja				Persentase penyelesaian konflik hubungan industrial			
Program dan Indikator Program	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja			Program Penempatan Tenaga Kerja		Program Hubungan Industrial	
	Jumlah transmigran yang ditempatkan	Persentase peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan		Persentase perusahaan yang produktivitasnya lebih besar sama dengan satu	Persentase pencari kerja terdaftar yang telah ditempatkan		Persentase perusahaan yang menerapkan pembentukan sarana hubungan industrial	
Kegiatan dan Indikator Kegiatan	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
	Jumlah calon transmigran yang lolos seleksi	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	Jumlah LPKS yang terakreditasi	Jumlah perusahaan yang memiliki produktivitas lebih dari satu	Persentase pencari kerja yang mendapatkan informasi kerja	Jumlah pencari kerja yang terdaftar	Persentase perusahaan sesuai UMK	Persentase kasus penyelesaian Hubungan Industrial yang difasilitasi
Urusan	Transmigrasi	Tenaga Kerja						

## METADATA INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH DISNAKER 2021 – 2026

No.	Sasaran PD	Indikator	Satuan	Cara Penghitungan	Realisasi (2020)	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Meningkatnya sistem tata kelola yang baik dalam menjamin pelayanan prima	Persentase rata-rata ketercapaian pelaksanaan program dukungan sasaran SKPD	%	$\frac{\sum \text{Realisasi ketercapaian pelaksanaan program dukungan sasaran SKPD}}{\sum \text{Program dukungan sasaran SKPD}} \times 100\%$	100	90	90	90	90	90	90
		Nilai SAKIP SKPD	Kode Huruf	Nilai SAKIP SKPD	A	BB	A	A	A	A	A
		Persentase temuan anggaran yang ditindaklanjuti	%	$\frac{\sum \text{Temuan anggaran yang ditindaklanjuti}}{\sum \text{Temuan anggaran}} \times 100\%$	100	90	90	90	90	90	90
2	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	%	$\frac{\sum \text{Penduduk usia kerja yang bekerja}}{\sum \text{Angkatan kerja}} \times 100\%$	93.67	94.29	93.80	94.00	94.29	94.32	94.49
3	Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif	Persentase penyelesaian konflik hubungan industrial	%	$\frac{\sum \text{Kasus perselisihan yang diselesaikan maksimal di Tingkat Kota}}{\sum \text{Kasus perselisihan}} \times 100\%$	100	80	80	80	80	80	80

## METADATA INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH DISNAKER 2021 - 2026

No.	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator	Satuan	Cara Penghitungan	Realisasi (2020)	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kebutuhan penunjang pemerintahan yang terfasilitasi	%	Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan laporan keuangan, kepegawaian, barang dan kinerja yang telah disusun ----- x 100% Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan laporan keuangan, kepegawaian, barang dan kinerja selama 1 tahun anggaran	101.68	90	90	90	90	90	90
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan	%	Jumlah peserta pelatihan yang mendapatkan pekerjaan tahun tersebut ----- X 100% Target peserta pelatihan selama 5 tahun yaitu 1000 orang	60	16.00	16.80	17.00	17.50	18.00	18.50
		Persentase perusahaan yang produktivitasnya lebih besar sama dengan satu		Jumlah perusahaan kecil yang produktivitasnya lebih besar sama dengan satu ----- X 100% Jumlah perusahaan kecil	n/a	n/a	85.00	85.00	85.00	85.00	85.00
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang telah ditempatkan	%	Jumlah pencari kerja yang mendapat pekerjaan ----- X 100% Jumlah pencari kerja yang terdaftar	36.19	31.61	32.00	33.00	34.00	35.00	36.00
4	Program Hubungan Industrial	persentase perusahaan yang menerapkan pembentukan sarana hubungan industrial	%	Jumlah Perusahaan yang menerapkan pembentukan sarana hubungan industrial ----- X 100% Jumlah perusahaan yang wajib lapor	72.22	72.00	72.00	72.50	73.00	73.00	73.50

No.	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator	Satuan	Cara Penghitungan	Realisasi (2020)	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah transmigran yang ditempatkan	KK	Jumlah transmigran yang ditempatkan	n/a	n/a	0	1	1	1	1

## BAB VIII

### PENUTUP

Rencana Strategis ini adalah dokumen perencanaan bidang / urusan ketenagakerjaan untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis ini disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan ketenagakerjaan dalam kerangka mewujudkan Visi dan Misi Walikota Kota Pasuruan yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah dalam RPJMD Kota Pasuruan Tahun 2021 – 2026.

Tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam Renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis K/L untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Kota Pasuruan.

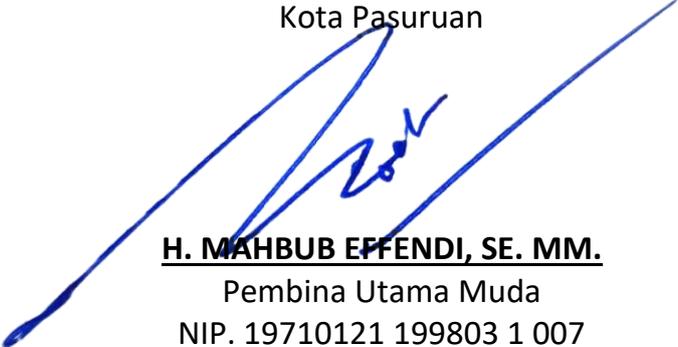
Hal strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Renstra Dinas Tenaga Kerja ini akan menjadi acuan resmi penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. Karena itu, Renstra ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan RKA Dinas Tenaga Kerja serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD Kota Pasuruan. Harus dipastikan bahwa program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA Dinas Tenaga Kerja merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudkan target kinerja penyelenggaraan bidang atau urusan ketenagakerjaan dan/atau target kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra Dinas Tenaga Kerja yang telah dijabarkan dalam Renja dan RKA Dinas Tenaga Kerja harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut disusun laporan kinerja ( LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. Laporan Kinerja (LKJIP) itu akan menjadi bukti (*prove*) pencapaian kinerja dan bahan perbaikan (*improving*) pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dimasa yang akan datang.

Akhirnya, komitmen dan semangat untuk semakin lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan pencapaian target kinerja Renstra Dinas Tenaga Kerja ini.

Pasuruan, September 2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kota Pasuruan



**H. MAHBUB EFFENDI, SE. MM.**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19710121 199803 1 007



# **RENSTRA 2021 – 2026**