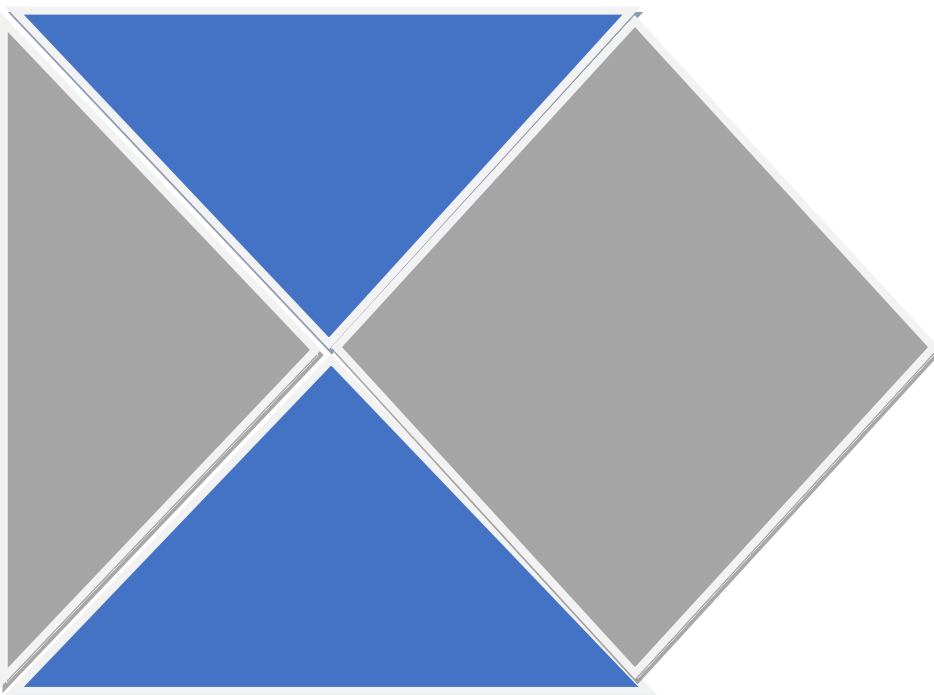


**PEMERINTAH
KOTA BONTANG**

**RENCANA STRATEGI
DINAS KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2019 - 2021**



SMART CITY

GREEN CITY

CREATIVE CITY

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang Tahun 2019-2021 telah selesai disusun.

Renstra PD ini kami harapkan dapat mendorong transparansi dan meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dalam upaya mewujudkan Visi Pemerintah Kota Bontang ***“MENGUATKAN BONTANG SEBAGAI KOTA MARITIM BERKEBUDAYAAN INDUSTRI YANG BERTUMPU PADA KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN HIDUP UNTUK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT”***.

Kami menyadari bahwa penyusunan Renstra PD ini masih jauh dari harapan kita, untuk itu tanggapan, saran maupun kritik yang sifatnya membangun sangat kami harapkan guna perbaikan dan penyempurnaan penyusunan Renstra PD ini di masa yang akan datang.

Demikian Renstra PD ini disusun, semoga bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam rangka peningkatan kinerja untuk mewujudkan suatu penyelenggaraan pemerintahan yang baik (***Good Governance***) yang dapat menjamin berlangsungnya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara efisien, efektif dan ekonomis.

Plt. KEPALA DINAS,

Puguh Harjanto, S.STP., M.Si
NIP. 19790810 199802 1 002

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam rangka pengintegrasian perencanaan pembangunan daerah dalam sistem pembangunan nasional, seluruh Pemerintah Daerah Propinsi, Kabupaten/Kota dan Perangkat Daerah masing-masing wajib menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah berupa Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah. Sedangkan untuk perangkat daerah menyusun Rencana Strategis PD masing-masing.

Kegiatan penyusunan dokumen perencanaan sebagaimana dimaksud di atas merupakan pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Penyusunan Rencana Strategis PD dilaksanakan dengan memperhatikan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Tahapan yang dilaksanakan mencakup :

1. Pernyataan tentang Visi dan Misi;
2. Faktor-faktor penentu keberhasilan;
3. Penetapan-penetapan Tujuan dan Sasaran;
4. Penetapan Rencana Strategis yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan;

Visi Pemerintah Kota Bontang tahun 2016-2021 adalah **“MENGUATKAN BONTANG SEBAGAI KOTA MARITIM BERKEBUDAYAAN INDUSTRI YANG BERTUMPU PADA KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN HIDUP UNTUK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT ”**, dengan Misi-Misinya:

1. Menjadikan Kota Bontang sebagai Smart City melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.
2. Menjadikan Kota Bontang sebagai Green City melalui peningkatan kualitas lingkungan hidup.
3. Menjadikan Kota Bontang sebagai Creative City melalui pengembangan kegiatan perekonomian berbasis sektor maritim.

Demikian Renstra ini disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan fungsi dan peranan organisasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER		
KATA PENGANTAR		i
RINGKASAN EKSEKUTIF		ii
DAFTAR ISI		iii
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Landasan Hukum	3
	1.3. Maksud dan Tujuan	5
	1.4. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN SKPD	7
	2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	7
	2.2. Sumber Daya PD	9
	2.3. Kinerja Pelayanan PD.....	10
	2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD.....	13
BAB III	ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI.....	17
	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD.....	17
	3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	18
	3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Propinsi	21
	3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis	21
BAB IV	VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN.....	24
	4.1. Visi dan Misi PD	24
	4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD	25
	4.3. Strategi dan Kebijakan PD	26
BAB V	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	28
	5.1. Program dan Kegiatan SKPD.....	28
BAB VI	INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	31
	6.1. Penentuan Indikator Kinerja	31
	6.2. Indikator dan Target Kinerja	31
BAB VII	PENUTUP	33
LAMPIRAN – LAMPIRAN		
	➤ Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan	
	➤ Tabel 5.1. Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah untuk kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun perencanaan pembangunan Daerah untuk jangka panjang 20 tahun (RPJPD), jangka menengah 5 tahun (RPJMD), serta jangka pendek 1 tahun (RKPD).

Lebih lanjut, setiap perangkat daerah sebagai pelaksana harus menyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk jangka 5 tahun (Renstra PD) untuk mengarahkan perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan oleh perangkat daerah. Renstra PD adalah dokumen teknis operasional yang menjadi pedoman dan penyusunan program kerja tahunan dan penyusunan anggaran pembangunan dan belanja sektor tenaga kerja selama kurun waktu 3 (tiga) tahun ke depan (2019-2021) atau sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Renstra diartikan sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menggambarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan dan Program Prioritas. Selain itu Renstra juga merupakan penjabaran gambaran permasalahan tenaga kerja yang dihadapi serta indikasi program yang akan dilaksanakan untuk pemecahan permasalahan secara terencana, akomodatif dan sistematis dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan tantangan yang ada. Fungsi dari Renstra ini sendiri adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan kegiatan kerja.

Dinas Ketenagakerjaan sebagai salah satu perangkat daerah di Kota Bontang menyusun Rencana Strategis yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang nantinya akan menjadi pedoman dalam menyusun Renja Dinas Ketenagakerjaan setiap tahun. Dimana Dinas Ketenagakerjaan memiliki suatu target prioritas yaitu mengurangi jumlah pengangguran. Proses penyusunan Renstra ini harus memperhatikan beberapa pendekatan diantaranya adalah pendekatan politik, pendekatan teknokratik, pendekatan partisipatif dan pendekatan atas-bawah. Yang dimaksud dengan pendekatan politik bahwa pemilihan Presiden/Kepala Daerah adalah proses penyusunan rencana, karena rakyat pemilih menentukan pilihannya berdasarkan program-program pembangunan yang ditawarkan masing-masing calon Presiden/Kepala Daerah. Pendekatan Teknokratik dilaksanakan dengan menggunakan metoda dan kerangka berpikir ilmiah oleh lembaga atau kerja yang secara fungsional bertugas untuk hal tersebut. Pendekatan Partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) terhadap pembangunan, pelibatan mereka adalah untuk mendapatkan aspirasi dan menciptakan

rasa memiliki sedangkan pendekatan atas-bawah dan bawah-atas dalam perencanaan dilaksanakan menurut jenjang pemerintahan. Rencana hasil proses atas-bawah dan bawah-atas diselaraskan melalui musyawarah yang dilaksanakan baik di tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, dan kelurahan.

Keterkaitan Renstra PD dengan dokumen perencanaan lainnya dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah sebagai berikut :

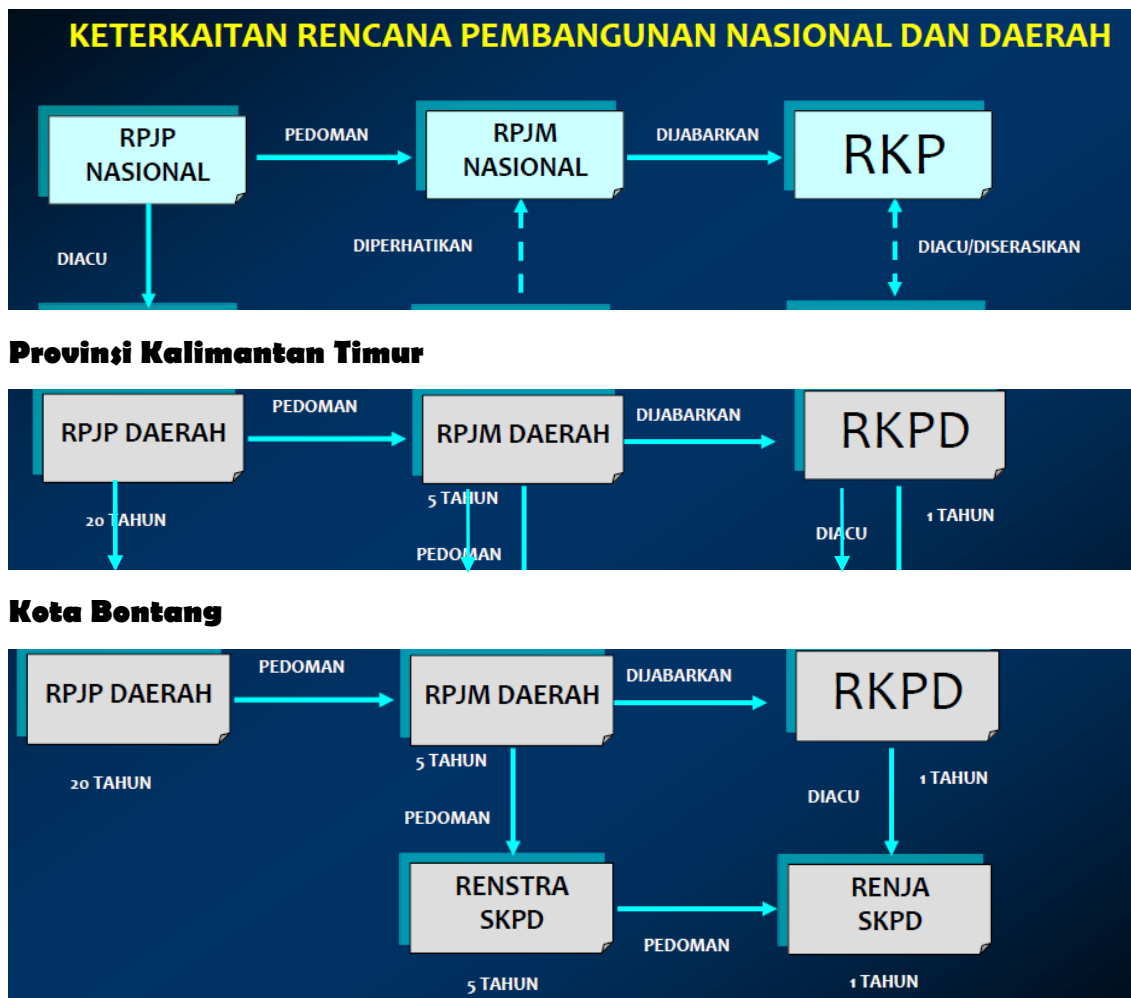


Diagram 1.1 Keterkaitan Renstra PD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

Keterkaitan Renstra PD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dengan dokumen perencanaan lainnya dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah, mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 pasal 7 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Renstra PD menurut Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program Dan Kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan Tugas dan Fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.
2. Renja PD disusun dengan berpedoman kepada Renstra PD dan mengacu kepada RKP, memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang merancang Renstra PD secara bersama-sama antara Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang serta seluruh Kepala Sub Bagian, Kepala

Seksi dan seluruh komponen organisasi yang terkait untuk mengimplementasikan seluruh jajaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan wewenang yang diberikan berdasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Bontang.

1.2. Landasan Hukum

Renstra PD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang disusun atas dasar landasan dan sejumlah peraturan sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
- 2) Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur, dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896) sebagaimana terakhir telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3962);
- 3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 5) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
- 6) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4410);
- 7) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 8) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1137); sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005, tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang - Undang

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);
- 9) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 - 10) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 - 11) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 - 12) Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2006 Tentang Pedoman dan Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
 - 13) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
 - 14) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 - 15) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
 - 16) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 - 17) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014;
 - 18) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
 - 19) Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Menteri Keuangan Nomor: 28 Tahun 2010; Nomor: 0199/MPPN/042010; Nomor: PMK 95/PMK 07/2010 Tentang Penyelarasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014;
 - 20) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Tahapan Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Perencanaan Pembangunan Daerah;

- 21) Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 04 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2009-2013;
- 22) Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bontang Tahun 2005-2025;
- 23) Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas;
- 24) Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra PD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang tahun 2019-2021 disusun dengan maksud untuk menyediakan acuan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) PD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang secara partisipatif. Berdasarkan pertimbangan ini, maka Renstra PD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang disusun dengan maksud sebagai berikut :

1. Memberikan gambaran kondisi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun ke depan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan secara profesional.
2. Menyediakan satu acuan resmi bagi seluruh jajaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dalam menentukan arah kebijakan dan strategi pembangunan, prioritas kegiatan tahunan yang akan dituangkan ke dalam Renja PD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang.
3. Menyediakan satu pedoman jangka menengah untuk menentukan arah pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dengan mendasarkan diri pada kondisi riil dan proyeksi ke masa depan.
4. Menyediakan satu materi kemudahan bagi seluruh jajaran aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, Pemerintah Kota Bontang dan DPRD Kota Bontang untuk memahami dan menilai arah kebijakan dan strategi pembangunan 5 (lima) tahun Dinas yang dijabarkan ke dalam arah kebijakan tahunan.

Adapun tujuan dari penyusunan Renstra pembangunan bidang ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang adalah sebagai berikut :

4. Menjelaskan Visi, Misi, tujuan dan sasaran pembangunan bidang ketenagakerjaan Kota Bontang yang akan dicapai dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun dari Tahun 2019 sampai dengan 2021;
5. Menjelaskan uraian program pembangunan bidang ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun dengan sumber pembiayaan dari APBD Kota Bontang;
6. Memberikan arah tujuan penyelenggaraan pengelolaan ketenagakerjaan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat Kota Bontang; serta

7. Sebagai bahan rujukan untuk menilai kinerja Kepala Dinas setiap akhir tahun anggaran dengan tolok ukur masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*).

1.4. Sistematika Penulisan

Penyajian Rencana Strategis PD Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang terdiri dari 6 (enam) Bab, yaitu :

BAB I Pendahuluan

Menguraikan latar belakang, landasan hukum, hubungan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dengan dokumen perencanaan lainnya, maksud dan tujuan penyusunan rencana strategis dan sistematika penulisan Rencana Strategis PD.

BAB II Gambaran Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Menguraikan tugas, fungsi dan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan, sumber daya Dinas Ketenagakerjaan, Kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan.

BAB III Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Menguraikan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Ketenagakerjaan, Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Telaah Renstra K/L dan Renstra Propinsi serta penentuan isu-isu strategis.

BAB IV Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Menguraikan Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang sebagai upaya perwujudan Visi dan Misi Pemerintah Kota Bontang.

BAB V Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif

Menguraikan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif baik dalam lingkup kewenangan Dinas Ketenagakerjaan maupun lintas PD dan kewilayahan.

BAB VI Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Menguraikan indikator-indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan yang mengacu pada Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Bontang.

BAB VII Penutup

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

Sesuai perkembangan Kota Bontang dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Kota Bontang melakukan perubahan Struktur Organisasi dengan menerbitkan Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 5 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Bontang Nomor 39 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Susunan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Umum;
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
- c. Bidang Pelatihan, Produktifitas dan Penempatan Tenaga Kerja, membawahi :
 - 1) Seksi Pelatihan, Produktifitas dan Pemagangan;
 - 2) Seksi Informasi Pasar Kerja; dan
 - 3) Seksi Penempatan dan Bimbingan Jabatan.
- d. Bidang Hubungan Industrial, membawahi :
 - 1) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
 - 3) Seksi Persyaratan Kerja dan Pemasarakatan Kelembagaan Hubungan Industrial.

Adapun bagan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota Bontang Nomor 39 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan terlampir.

2.1.1 Uraian Tugas Organisasi

Uraian tugas organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang meliputi:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan tugas pembantuan yang diberikan dengan fungsi jabatan sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan bidang ketenagakerjaan;
2. Perumusan kebijakan daerah sesuai dengan lingkup;
3. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;

5. Pembinaan terhadap pelaksanaan program kerja dan kegiatan bidang ketenagakerjaan;
6. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
7. Pelaksanaan tugas lain-lain.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan urusan kesekretariatan untuk mendukung penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas, sedangkan fungsinya sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan;
2. Pengkoordinasian penyusunan dan pelaporan program kerja dan kegiatan di lingkungan PD;
3. Pengkoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan ketatausahaan;
4. Pengkoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan keuangan;
5. Pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan perlengkapan dan rumah tangga kantor;
6. Pengkoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pelayanan informasi dan kehumasan;
7. Pengkoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan kepegawaian;
8. Pengkoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan ketatalaksanaan internal kantor;
9. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
10. Pelaksanaan tugas lain-lain.

3. Kepala Bidang Pelatihan, Produktifitas dan Penempatan Tenaga Kerja

Tugas pokok melaksanakan urusan Pelatihan, Produktifitas dan penempatan tenaga kerja dengan fungsi jabatan :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan;
2. Pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pelatihan produktifitas dan pemagangan;
3. Pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan informasi pasar kerja;
4. Pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan penempatan dan bimbingan jabatan;
5. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
6. Pelaksanaan tugas lain-lain.

4. Kepala Bidang Hubungan Industrial

Tugas pokok melaksanakan urusan hubungan industrial dengan fungsi jabatan :

5. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan;

6. Pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
7. Pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pengupahan dan persyaratan kerja;
8. Pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan kelembagaan dan masyarakatan hubungan industrial;
9. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
10. Pelaksanaan tugas lain-lain.

2.2. Sumber Daya PD

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang per tanggal 1 Juni 2019 memiliki sumber daya manusia sebanyak 38 (Tiga puluh Delapan) orang yang terdiri dari:

- Pegawai Negeri Sipil (PNS)	:	26 orang
- Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	:	1 orang
- Pegawai Non PNS	:	12 orang

1. Keadaan Pegawai (PNS & CPNS) Menurut Jenis Kelamin

• Laki-laki	:	19 orang
• Perempuan	:	7 orang

Keadaan Pegawai (Non PNS) Menurut Jenis Kelamin

• Laki-laki	:	7 orang
• Perempuan	:	5 orang

2. Keadaan Pegawai (PNS & CPNS) Menurut Esselon

• Esselon II	:	1 orang
• Esselon III	:	3 orang
• Esselon IV	:	8 orang
• Non Esselon	:	14 orang
Jumlah		: 26 orang

3. Keadaan Pegawai (PNS & CPNS) Menurut Pangkat/Golongan

1) Golongan IV berjumlah 5 (Empat) orang yang terdiri dari :

• Gol. IV/b (Pembina Tk. I)	:	1 orang
• Gol. IV/a (Pembina)	:	4 orang
Jumlah		: 5 orang

2) Golongan III berjumlah 16 (Enam Belas) orang yang terdiri dari :

• Gol. III/d (Penata Tk. I)	:	6 orang
• Gol. III/c (Penata)	:	5 orang
• Gol. III/b (Penata Muda Tk. I)	:	- orang
• Gol. III/a (Penata Muda)	:	5 orang

Jumlah : 16 orang

3) Golongan II berjumlah 6 (enam) orang yang terdiri dari :

- Gol. II/d (Pengatur Tk. I) : 2 orang
- Gol. II/c (Pengatur) : 3 orang
- Gol. II/b (Pengatur Muda Tk. I) : - orang
- Gol. II/a (Pengatur Muda) : - orang

Jumlah : 5 orang

4. Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

1) Pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS & CPNS)

- a. Pasca Sarjana (S2) : 5 orang
- b. Sarjana (S1) : 14 orang
- c. Sarjana Muda (D3) : 2 orang
- d. SLTA : 5 orang
- e. SLTP : - orang
- f. SD : - orang

Jumlah : 26 orang

2) Pendidikan Pegawai Non PNS

- a. Sarjana (S1) : 3 orang
- b. Sarjana Muda (D3) : 2 orang
- c. SLTA : 7 orang
- d. SLTP : - orang
- e. SD : - orang

Jumlah : 12 orang

Berdasarkan analisis beban kerja dibandingkan banyaknya SDM yang ada, jumlah tersebut belum mencukupi. Sedangkan ditinjau dari kualitas dan tingkat pendidikan serta pelatihan teknis yang diikuti, juga belum memadai untuk kebutuhan yang ada dan perlu peningkatan pengembangan wawasan dan keterampilan dengan mengikut sertakan staf pada diklat teknis dan struktural di masa yang akan datang.

8. Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Capaian kinerja pelayanan urusan ketenagakerjaan Kota Bontang tahun 2016-2020 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Urusan Ketenagakerjaan Kota Bontang
Tahun 2016-2020

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD (***)	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra PD Tahun					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian pada Tahun ke				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
I	Aspek Pelayanan Umum																		
A	Fokus Layanan Urusan Wajib																		
	Ketenagakerjaan																		
	1. Angka Partisipasi Angkatan Kerja			√	68.84%	64.52 %	67.50%	68.52 %	69.54 %	68.84 %	64.52 %								
	- Angkatan kerja 15 tahun keatas				78.895	77.882	81.000	85.650	90.400	78,895	77,882								
	- Jumlah penduduk usia 15 tahun keatas				114.609	120.715	120.000	125.000	130.000	114,609	120,715								
	2. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun			√	-	-	-	-	-	-	-								
	- Jumlah sengketa pengusaha pekerja				32	27	30	-	-	-	-								
	- Jumlah perusahaan				32	27	30	-	-	-	-								
	3. Tingkat partisipasi angkatan kerja		√	√	68.84%	64.52 %	67.5%	68.5%	69.5%	68.84 %	64.52 %								
	- Jumlah penduduk angkatan kerja				78.895	77.882	81.000	85.650	90.400	78,895	77,882								
	- Jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun)				114.609	120.715	120.000	125.000	130.000	114,609	120,715								
	4. Pencari kerja yang ditempatkan	√	√	√	21.75%	15.60 %	16.6%	17.6%	18.6%	21.75 %	15.60 %								
	- Jumlah pencari kerja yang ditempatkan				1.759	1.800	1.950	2.100	2.300	1,759	1.800								
	- Jumlah pencari kerja yang mendaftar				8.088	11.535	11.700	12.000	12.300	8,088	11,535								
	5. Tingkat pengangguran terbuka			√	12.07%	12.44 %	12.00%	11.5%	11%	12.07 %	12.44 %								
	- Jumlah penganggur terbuka usia angkatan kerja				9.524	9.692	9.720	9.890	9.940	9,524	9.692								

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD (***)	Target SPM	Targ et IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra PD Tahun					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian pada Tahun ke				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	- Jumlah penduduk angkatan kerja				75.621	78.895	81.000	85.650	90.400	114,609	120.715								
	6. Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah			√															
	- Jumlah penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha dengan kebijakan Pemda					3	3												
	- Jumlah kejadian perselisihan buruh dan pengusaha dengan kebijakan Pemda					3	5												

Tabel 2.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Bontang
Tahun 2011-2015

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
BELANJA DAERAH																	
Belanja tidak langsung																	
- elanja pegawai	3.071.530.933	3.623.309.225	3.859.888.562	4.636.499.725	5.508.578.501	2.843.110.172	3.312.063.749	3.652.257.648	4.018.066.442	4.795.877.229							
Belanja langsung																	
- elanja pegawai	1.325.553.000	1.808.951.000	2.471.490.000	1.901.755.000	2.149.768.093	1.177.390.863	1.593.091.500	2.104.744.540	1.599.759.000	1.822.871.275							
- elanja barang & jasa	4.092.734.200	4.353.169.600	7.121.745.100	7.457.130.650	7.539.565.200	3.110.028.861	3.429.294.071	5.214.256.594	6.552.717.677	6.767.867.297							
- elanja modal	752.749.501	331.755.000	493.901.000	1.810.225.000	2.710.375.000	598.171.150	122.946.500	411.644.000	147.266.048	2.595.396.740							
Total	9.242.567.634	10.117.184.825	13.947.024.662	15.805.610.375	17.908.286.794	7.728.701.046	8.457.395.820	11.382.902.782	12.317.769.167	15.982.012.541							

Tabel 2.3
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja & PTSP Kota Bontang
Tahun 2016-2019

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun				Realisasi Anggaran pada Tahun				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun				Rata-rata Pertumbuhan	
	2016*)	2017	2018	2019	2016*)	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(12)	(13)	(14)	(15)	(17)	(18)
BELANJA DAERAH														
Belanja tidak langsung														
- elanja pegawai	5.120.043.656	5.212.258.330	7.814.285.226	3.628.866.249	4.978.813.427	4.634.228.571	7.034.688.988							
Belanja langsung														
- elanja pegawai	1.911.260.065	1.514.038.032	456.916.250	195.340.000	1.796.738.569	1.313.206.711	452.916.250							
- elanja barang & jasa	4.579.302.005	1.804.433.330	3.896.936.140	1.717.209.588	4.483.764.146	1.757.262.056	3.745.964.329							

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun				Realisasi Anggaran pada Tahun				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun				Rata-rata Pertumbuhan	
	2016*)	2017	2018	2019	2016*)	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(12)	(13)	(14)	(15)	(17)	(18)
- elanja modal	5.400.000	214.474.000	672.132.660	1.224.730.000	5.375.000	196.392.900	647.022.500							
Total	11.616.005.726	8.745.203.692	12.840.270.276	6.766.145.837	11,264,691,142	7.901.090.238	11.880.429.067							

*) Dinas Sosial & Tenaga Kerja Kota Bontang

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Sesuai dengan hasil telaahan terhadap Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi, maka berikut adalah tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bontang.

2.4.1 Tantangan:

1. Kebijakan Nasional terkait dengan Ketenagakerjaan yang selalu berubah-ubah.
2. Perkembangan jumlah tenaga kerja yang kurang diimbangi oleh kesempatan kerja.
3. Penegakan hukum yang lemah.
4. Pengusaha belum menempatkan pekerjaannya sebagai mitra dalam dunia usaha dan dunia kerja.
5. Rendahnya pengawasan dari pusat ke daerah semenjak otonomi daerah.
6. Belum adanya kebijakan nasional yang terkait dengan sistem pembinaan ketenagakerjaan yang langsung ke tenaga kerja.
7. Arus migrasi yang berlangsung dinamis berakibat semakin tingginya angka pengangguran.
8. Rendahnya tingkat pendidikan dan kualitas keterampilan tenaga kerja dibanding dengan tuntutan kualitas pasar kerja.
9. Menurunnya kualitas hubungan industrial secara nasional, mengakibatkan terganggunya proses produksi, timbul kasus unjuk rasa/mogok kerja yang berpengaruh terhadap stabilitas sosial ekonomi lokal.
10. Kerjasama antar Kabupaten/Kota, Propinsi dan regional hanya sebatas wacana.
11. Adanya potensi reaksi kimia dari perusahaan PT. Badak dan PT. Pupuk Kaltim.
12. Adanya budaya kerja global dalam hubungan industrial yang tidak sesuai dengan kondisi kita.
13. Pesatnya perkembangan kebutuhan keahlian sebagai akibat pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia kerja dalam standar kompetensi nasional dan ASEAN.

2.4.2 Peluang:

1. Dengan adanya sistem pasar bebas memberikan kemungkinan adanya peningkatan investasi dan tentunya penyerapan tenaga kerja pun memiliki peluang yang cukup signifikan.
2. Adanya Undang - Undang Ketenagakerjaan RI no 13 tahun 2003.
3. Terbukanya kesempatan kerja dengan melalui sektor Informal.
4. Banyaknya jabatan-jabatan kompetensi tertentu.
5. Adanya program pemerintah yang memberikan jaminan kepada tenaga kerja dan mengurangi dampak-dampak sosial ketenagakerjaan.
6. Adanya kebijakan nasional dalam wujud peraturan pemerintah dan peraturan menteri ketenagakerjaan.
7. Kota Bontang yang telah dikenal sebagai kawasan Industri di Kalimantan dan Indonesia.

8. Otonomi daerah disertai perimbangan kewenangan dan keuangan.
9. Adanya dukungan perusahaan dalam pengembangan ketenagakerjaan.
10. Kemajuan teknologi informasi pendukung ketenagakerjaan.
11. Terdapat Badan Nasional Sertifikasi Profesi di tingkat nasional.
12. Adanya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang telah ditetapkan sebagai standar baku di beberapa sektor ketenagakerjaan.
13. Program 3 in 1 yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, tersaji pada Tabel 3.1 berikut:

Aspek Kajian	Capaian /Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PD
			INTERNAL (KEWENANGAN PD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN PD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Peningkatan Tata Kelola Administrasi dan Pelayanan		SPM, IKK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terbentuknya Dinas Ketenagakerjaan melalui Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Bontang 2. Adanya dukungan APBD dalam pelaksanaan pelayanan bagi PD 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Undang-Undang RI no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2. Adanya kebijakan nasional dalam wujud peraturan pemerintah dan peraturan menteri ketenagakerjaan 3. Adanya kebijakan nasional dalam wujud peraturan pemerintah dan peraturan menteri ketenagakerjaan 4. Otonomi daerah yang disertai dengan perimbangan kewenangan dan pengelolaan keuangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian aparatur dan tenaga perantara belum memadai 2. Penempatan dan formasi aparatur belum sesuai dengan keahlian dan bidang tugas 3. Layanan administratif perkantoran dan layanan publik ketenagakerjaan belum maksimal 4. Belum maksimalnya disiplin aparatur
Peningkatan Layanan Ketenagakerjaan		SPM, IKK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya dukungan APBD dalam pelaksanaan pelayanan Ketenagakerjaan bagi PD 2. Terselenggaranya kegiatan dan pelayanan administratif ketenagakerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kebijakan nasional dalam wujud peraturan pemerintah dan peraturan menteri ketenagakerjaan 2. Kemajuan teknologi informasi pendukung ketenagakerjaan 3. Otonomi daerah yang disertai dengan perimbangan kewenangan dan pengelolaan keuangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem informasi ketenagakerjaan belum terintegrasi secara maksimal 2. Belum optimalnya sistem teknologi ketenagakerjaan 3. Belum optimalnya sistem jejaring kerja

Tabel 3.1

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang

3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi dan Misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan rujukan utama penyusunan materi Renstra PD secara keseluruhan. Sesuai dengan Permendagri 54 tahun 2010, yang menjadi rujukan dalam penyusunan Visi dan Misi RPJMD Kota Bontang 2016-2021, maka pertimbangan utama dalam menyusun RPJMD 2016-2021 adalah Visi dan Misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih hasil pemilukada 2015 dan Visi dan Misi RPJPD Kota Bontang, serta RPJMD Provinsi Kalimantan Timur dan RPJMN. Adapun Visi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Bontang 2016-2021 adalah ***“Menguatkan Bontang sebagai Kota Maritim Berkebudayaan Industri yang Bertumpu pada Kualitas Sumberdaya Manusia dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat”***.

Visi ini diharapkan akan mewujudkan keinginan dan amanat masyarakat Kota Bontang dengan tetap mengacu pada pencapaian Tujuan nasional seperti diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 khususnya bagi masyarakat Kota Bontang dan selaras dengan RPJM Nasional 2015-2019 serta RPJMD Provinsi Kalimantan Timur 2013-2018 serta RPJPD Kota Bontang 2005-2025. Adapun makna dari butir-butir Visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kota Maritim dimaksudkan sebagai domain fungsional ekonomi dan industri kelautan yaitu jasa-jasa kelautan, kepelabuhanan, transportasi laut, perikanan tangkap, perikanan budi daya, industri pengolahan hasil laut, industri penyedia jasa kemaritiman, perdagangan maritim, eksplorasi, eksploitasi dan pengolahan minyak-gas di laut (off-shore) dan wilayah pesisir (on-shore).

Berkebudayaan industri dimaksudkan sebagai sebuah nilai sistem profesional berbasis pada nilai-nilai keragaman lokal dan nasional yang mampu mendorong dan menopang perekonomian di sektor industri maritim pada khususnya dan industri lain pada umumnya sehingga ke depan industri maritim dan industri petrokimia bisa berjalan secara sinergi dan saling menunjang.

Kualitas Sumberdaya Manusia dimaksudkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik menjadi tumpuhan utama untuk mewujudkan Visi tersebut, sehingga dalam kurun waktu lima tahun ke depan kualitas sumber daya manusia semakin meningkat baik pendidikan maupun kesehatannya melalui peningkatan sarana dan prasarana yang berkualitas.

Kualitas lingkungan hidup dimaksudkan bahwa pembangunan harus berkelanjutan, dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan hidup yang ada di Bontang, yaitu dengan meningkatkan kualitas lingkungan hidup termasuk di dalamnya sumberdaya alam melalui mekanisme yang adil, bermartabat dan berkelanjutan dalam lima tahun ke depan.

Kesejahteraan Masyarakat dimaksudkan tujuan akhir pembangunan Kota Bontang, yaitu mewujudkan masyarakat Kota Bontang yang terpenuhi hak-hak dasarnya

sehingga menikmati kualitas kehidupan yang lebih baik, berkualitas dan memiliki pilihan yang luas dalam seluruh kehidupannya.

Dalam mewujudkan Visi tersebut ditempuh melalui 3 (tiga) Misi pembangunan daerah sebagai berikut:

a. Menjadikan Kota Bontang sebagai Smart City melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Merupakan sebuah konsep kota cerdas/pintar yang membantu masyarakat yang berada di dalamnya dengan mengelola sumber daya yang ada dengan efisien dan memberikan informasi yang tepat kepada masyarakat/lembaga dalam melakukan kegiatannya atau pun mengantisipasi kejadian yang tak terduga sebelumnya. Salah satu faktor penting dalam menjadikan sebuah kota sebagai Smart City adalah kualitas sumber daya manusianya yang handal. Sehingga untuk mewujudkan Kota Bontang sebagai Smart City perlu peningkatan kualitas Sumber daya manusianya.

Secara operasional upaya peningkatan kualitas SDM dilaksanakan melalui berbagai sektor pembangunan, antara lain sektor pendidikan, kesehatan, sosial, kependudukan, tenaga kerja dan sektor permbangunan lainnya.

b. Menjadikan Kota Bontang sebagai Green City melalui peningkatan kualitas lingkungan hidup.

Merupakan salah satu konsep pendekatan perencanaan kota yang berkelanjutan, Green City juga dikenal sebagai Kota Ekologis atau kota yang sehat. Artinya adanya keseimbangan antara pembangunan dan perkembangan kota dengan kelestarian lingkungan. Dengan kota yang sehat dapat mewujudkan suatu kondisi kota yang aman, nyaman, bersih, dan sehat untuk dihuni penduduknya dengan mengoptimalkan potensi sosial ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan forum masyarakat, difasilitasi oleh sektor terkait dan sinkron dengan perencanaan kota. Untuk dapat mewujudkannya, diperlukan usaha dari setiap individu anggota masyarakat dan semua pihak terkait (stakeholders).

c. Menjadikan Kota Bontang sebagai Creative City melalui pengembangan kegiatan perekonomian berbasis sektor maritim.

Bontang sebagai Creative City merupakan hasil dari pengembangan pengetahuan yang intensif dan strategi kreatif dalam peningkatan kualitas sosial-ekonomi, ekologi, daya kompetitif kota. Pengembangan bontang sebagai Creative City merupakan hasil dari gabungan modal sumberdaya manusia (contohnya angkatan kerja terdidik), modal infrastruktur (contohnya fasilitas komunikasi yang berteknologi tinggi), modal sosial (contohnya jaringan komunitas yang terbuka) dan modal entrepreneurial (contohnya aktifitas bisnis kreatif). Pemerintahan yang kuat dan dapat dipercaya disertai dengan orang-orang yang kreatif dan berpikiran terbuka akan meningkatkan produktifitas lokal dan mempercepat pertumbuhan ekonomi suatu kota.

Dari ketiga Misi tersebut, Misi I menjadi acuan bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam penyusunan Renstra PD. Berdasarkan Visi dan Misi kepala daerah maka dapat diketahui faktor penghambat dan pendorong pelayanan PD terhadap pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang dijabarkan pada Tabel 3.2 berikut:

Visi : Menguatkan Bontang Sebagai Kota Maritim Berkebudayaan Industri Yang Bertumpu Pada Kualitas Sumber daya Manusia dan Lingkungan Hidup Untuk Kesejahteraan Masyarakat				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 1 Menjadikan Kota Bontang sebagai Smart City melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia			
	Program: 1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja 2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja 3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	1. Keahlian aparatur dan tenaga perantara belum memadai 2. Penempatan dan formasi aparatur belum sesuai 3. Belum maksimalnya layanan administratif perkantoran dan layanan publik ketenagakerjaan 4. Belum maksimalnya disiplin aparatur di Dinas ketenagakerjaan	1. Minimnya keterampilan (hardskill) masyarakat menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja lokal Bontang 2. Belum maksimalnya perlindungan tenaga kerja 3. Belum maksimalnya operasional Balai Latihan Kerja 4. Menurunnya kualitas hubungan industrial	1. Adanya kebijakan Walikota Bontang yang menetapkan pengembangan SDM sebagai salah satu prioritas Pembangunan Daerah Kota Bontang yang dituangkan dalam Visi dan Misi <i>Menjadikan Kota Bontang sebagai Smart City melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia</i> 2. Dukungan APBD dalam pelaksanaan program - program pemerintah 3. Terselenggaranya kegiatan layanan administratif ketenagakerjaan 4. Meningkatnya jumlah tenaga kerja di Kota Bontang dari tahun 2011-2013 5. Tersedianya angkatan kerja potensial dalam jumlah yang cukup besar didukung oleh kondisi kehidupan masyarakat yang aman dan tentram, memberi peluang percepatan proses peningkatan produktivitas yang menunjang percepatan pertumbuhan ekonomi

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan PD
Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

3.3 Telaah Renstra K/L dan Renstra Propinsi (Dinas Tenaga Kerja)

Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kaltim, hasil dari telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi dijabarkan pada tabel 3.3 berikut:

No	Indikator Kinerja	Sasaran Pada Renstra PD Provinsi	Sasaran pada Renstra PD Kabupaten/Kota*)	Sasaran pada Renstra K/L
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya kompetensi pencari kerja	Meningkatnya Lulusan BLK,LLK, LKS dan LPKS yang terserap di dunia kerja	Meningkatnya Kompetensi Pencari Kerja	Peningkatan Kompetensi & Produktivitas Tenaga Kerja
2	Jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitasi penempatan	Meningkatnya Cakupan Pelayanan Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang mendapat Fasilitasi Penempatan	Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan & Pemberdayaan Tenaga Kerja
3	Meningkatkan jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama	Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial dan mogok kerja	Meningkatkan Jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama	Penciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis dan Perbaikan Iklim Ketenagakerjaan

Tabel 3.3

Komparasi Capaian Sasaran Renstra PD Provinsi terhadap Sasaran Renstra PD Kabupaten/Kota*) dan Renstra K/L

3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas (daerah/masyarakat) di masa datang. Isu strategis juga diartikan sebagai suatu kondisi/kejadian penting/keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya akan menghilangkan peluang apabila tidak dimanfaatkan. Karakteristik suatu isu strategis adalah kondisi atau hal yang bersifat penting, mendasar, berjangka panjang, mendesak, bersifat kelembagaan/keorganisasian dan menentukan Tujuan di masa yang akan datang.

Isu-isu strategis yang dihadapi berdasarkan evaluasi, analisis dan prediksi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Ketenagakerjaan Kota Bontang sesuai dengan Visi dan Misi PD dan permasalahan yang ditangani Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang. Adapun isu-isu yang dihadapi terdiri dari :

1. Jumlah penduduk usia kerja terus meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan tersebut tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini menyebabkan jumlah pengangguran meningkat sehingga tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan makin tinggi. Berdasarkan data terakhir dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bontang Tahun 2018 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Bontang tahun 2017 sebesar 12,44% meningkat dari tahun 2015 sebesar 12,07%.
2. Jumlah angka partisipasi angkatan kerja di Kota Bontang yang mengalami penurunan. Pada tahun 2015 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 68,84%

tetapi pada tahun 2017 menurun menjadi 64,52%. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh sebagian penduduk usia sekolah hanya menjalankan aktivitas sekolah tanpa melakukan pekerjaan ekonomi. Pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2017 sebesar 15,60% dan pada tahun 2018 menjadi 15,31%. Menurunnya pencari kerja yang ditempatkan ini disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja atau dengan kata lain jumlah pencari kerja lebih besar daripada lapangan kerja yang tersedia. Pasar kerja yang ada sangat terbatas kualifikasinya, sehingga tingkat persaingan mendapatkan pekerjaan sangat tinggi. Peningkatan mutu dan kualitas tenaga kerja lokal Kota Bontang yang siap pakai mutlak diperlukan.

Jumlah pencari kerja yang terdaftar pada tahun 2016 sebanyak 8.088 orang dan pada tahun 2018 menjadi 10.602. Meningkatnya pencari kerja yang ditempatkan ini seiring dengan meningkatnya jumlah pengangguran. Meski diprediksi kebutuhan tenaga kerja di Kota Bontang masih cukup besar mengingat sektor industri yang terus berkembang, pertumbuhan positif ini harus dibarengi dengan kebutuhan tenaga kerja yang professional. Pasar kerja yang ada sangat terbatas kualifikasinya, sehingga tingkat persaingan mendapatkan pekerjaan sangat tinggi.

Adapun Strategi Pencapaian tujuan dan sasaran strategis dapat ditempuh melalui:

1. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja yang berupa peningkatan pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa wirausaha;
2. Meningkatnya tenaga kerja yang semakin berkualitas dan daya saing;
3. Meningkatnya keahlian, keterampilan pencari kerja dan peningkatan penempatan bagi pencari kerja;
4. Meningkatnya kesempatan kerja terutama di sektor informal serta mendorong produktifitas;
5. Mengembangkan pasar kerja melalui peningkatan kegiatan dan pendapatan masyarakat, terutama masyarakat ekonomi lemah;
6. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja melalui peningkatan kepesertaan jamsostek;
7. Meningkatnya harmonisasi Hubungan Industrial dengan meningkatnya Bimtek Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Peningkatan Fungsi LKS Tripartit, Peningkatan sarana hubungan industrial, mendorong peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, peningkatan kelembagaan organisasi serikat pekerja, serta penetapan upah minimum;
8. Meningkatnya kecepatan penyelesaian ketenagakerjaan dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui peningkatan pembinaan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peningkatan harmonisasi hubungan kerja.

Berdasarkan analisis lingkungan strategis ditentukan strategi sebagai berikut:

1. Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Pencari Kerja

Merupakan strategi dalam mengurangi tingkat pengangguran yang hingga saat ini masih menjadi permasalahan strategis, dalam kenyataannya bahwa tingkat keterampilan dan keahlian para pencari kerja di Kota Bontang ini masih relatif kurang, hal ini dibuktikan dalam perebutan peluang pasar kerja di sektor formal saja sedikit sekali yang terserap olah karena demikian, dalam hal penempatan tersebut tidak hanya disektor formal saja tapi haru diimbangi melalui penempatan disektor informal dan pembentukan usaha mandiri, untuk menjangkau kondisi yang demikian tersebut diawali melalui pemberian pelatihan-pelatihan terhadap penguasaan salah satu penerapan teknologi.

2. Meningkatkan Pendayagunaan dan Penyebaran Tenaga Kerja

Strategi untuk pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja berkaitan erat dengan percepatan serta pemerataan pembangunan, selaras dengan fungsi tata ruang, untuk hal tersebut perlu didukung oleh ketersediaan tenaga kerja yang produktif, baik dari segi kualitas dan kuantitas sehingga akan terhindar dari adanya penumpukan tenaga kerja.

3. Mengembangkan Sistem Informasi Pasar Kerja

Salah satu masalah yang di hadapi terjadinya pengangguran, dikarenakan kurang baik dan sempurnanya system informasi pasar kerja terutama informasi mengenai lowongan kerja, untuk mengatasi hal seperti ini, maka strategi yang harus dilaksanakan adalah menyempurnakan sistem informasi pasar kerja dengan pengembangan luas cakupan sebarannya dengan memanfaatkan media yang banyak dimanfaatkan oleh pencari kerja melalui media Bursa Kerja Online.

4. Meningkatkan Ketenangan dan Kemajuan Berusaha

Sebagai pelaku ekonomi perusahaan swasta memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mendongkrak pertumbuhan ekonomi, oleh sebab itu ketenangan dalam berusaha bagi pengusaha adalah ketenangan bekerja bagi pekerja mutlak dibutuhkan untuk itu perlu diambil strategi kebijakan melalui perwujudan hubungan kerja yang serasi, harmonis dan dinamis. Untuk mencapai itu, semua yang harus ditempuh adalah melaksanakan secara bersungguh-sungguh semua hak dan kewajiban masing-masing antar pekerja dan pengusaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui sosialisasi dan bimbingan teknis.

Beberapa hal diatas merupakan isu-isu strategis yang dihadapi berdasarkan evaluasi, analisis dan prediksi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang periode tahun 2019-2021.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi PD

4.1.1. Visi PD

Visi adalah cara pandang jauh ke depan instansi pemerintah akan di bawa agar dapat eksis dalam menjalankan tugas dan fungsinya, antisipatif dan inovatif. Visi juga sebagai suatu cita-cita yang menjadi penyemangat, perangsang dan penantang yang berupa keadaan masa depan yang diinginkan oleh Instansi Pemerintah.

Sebagai bagian dari Pemerintah Kota Bontang maka Visi Dinas mendukung dan mengacu pada Visi Pemerintah Kota Bontang, yaitu :

**“MENGUATKAN BONTANG SEBAGAI KOTA MARITIM BERKEBUDAYAAN INDUSTRI
YANG BERTUMPU PADA KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN
HIDUP UNTUK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT ”**

Dengan memperhatikan nilai-nilai luhur Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, yaitu *Kerjasama, Tanggung Jawab dan Profesionalisme* serta Visi Pemerintah Kota Bontang, maka Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang adalah:

**“ Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Ketenagakerjaan Guna Peningkatan
Sumber Daya yang berdaya saing ”**

Kata-kata kunci dalam “ Visi “ di atas adalah :

- Pelayanan Prima (*excellent service*) adalah suatu pelayanan yang terbaik dalam memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan. Dengan kata lain, pelayanan prima merupakan suatu pelayanan yang memenuhi standar kualitas. Pelayanan yang memenuhi standar kualitas adalah suatu pelayanan yang sesuai dengan harapan dan kepuasan pelanggan/masyarakat baik dari segi kualitas dan ketepatan waktu pelayanan.
- Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh seseorang yang sangat mempengaruhi kehidupan.
- Berdaya Saing adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh seseorang dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Jika dilihat dari perspektif *balance score card* ada tiga perspektif yang harus ada pada setiap organisasi yaitu perspektif *stakeholder* dalam hal ini adalah hubungan industrial yang harmonis dan masyarakat Bontang. Perspektif kepada *stakeholder* itu dilakukan melalui pelayanan tugas pokok dan fungsi PD, yang merupakan perspektif *internal business process*. Layanan tugas pokok dan fungsi tersebut akan dilaksanakan secara prima, yang merupakan perspektif pembelajaran sumber daya manusia PD yaitu menjadi pegawai profesional.

4.1.2. Misi PD

Misi merupakan penjabaran lebih operasional dari Visi, sehingga dari Misi ini akan terlihat kemana arah yang akan dituju instansi pemerintah, melalui kegiatan-kegiatan apa saja yang akan dilakukan. Dari sini akan terlihat suatu fokus arah dan kegiatan. Adapun Misi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang secara terinci adalah:

1. Meningkatkan kualitas angkatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.
2. Meningkatkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Agar Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dapat terwujud, maka peningkatan kualitas kerja melalui peningkatan sumber daya manusia yang ada dan dukungan sarana kerja yang memadai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang merupakan suatu prasyarat mutlak yang harus dipenuhi. Begitu pula dengan sistem informasi yang ada saat ini harus ditingkatkan sehingga diharapkan baik bagi pencari kerja, tenaga kerja dan perusahaan yang ada di Kota Bontang dapat dengan mudah melakukan akses terhadap saluran informasi yang dibutuhkan.

Peningkatan dan pengembangan kualitas angkatan kerja mutlak diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten di bidangnya melalui pelatihan-pelatihan kerja dan keterampilan, pemagangan di perusahaan dan kerja sama dengan pihak-pihak terkait (pihak ketiga). Hal lain yang harus dilakukan adalah meningkatkan hubungan industrial antara pihak-pihak terkait. Dengan demikian diharapkan perselisihan tenaga kerja akan menurun, keselamatan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja semakin meningkat.

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD

Untuk mewujudkan Misi sebagaimana telah dirumuskan di atas, maka ditetapkan Tujuan dan Sasaran PD yang hendak dicapai dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun mendatang. Berdasarkan masing-masing Misi, Tujuan dan Sasaran dimaksud secara rinci disajikan pada tabel berikut :

Misi I : Meningkatkan kualitas angkatan kerja dan perluasan kesempatan kerja

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN		
				2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Peningkatan kompetensi dan kualitas pelayanan penempatan pencari kerja	1. Meningkatnya kompetensi pencari kerja	1. Prosentase jumlah pencari kerja yang dilatih dengan jumlah pencari kerja yang mendaftar pelatihan	60%	70%	80%
		2. Jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitasi penempatan	2. Prosentase pencari kerja yang ditempatkan dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar	20%	22%	24%

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD Misi I

Misi II: Meningkatkan Hubungan Kerja Yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN		
				2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2.	Menciptakan sistem hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan	1. Meningkatkan jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama	1. Prosentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama	70%	75%	80%

Tabel 4.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD Misi II

4.3. Strategi dan Kebijakan PD

Strategi adalah bagian dari proses pencapaian Tujuan dari suatu perencanaan. Strategi dipergunakan untuk mempermudah, mengefisienkan serta mengefektifkan pencapaian Tujuan. Adapun Rencana Strategis merupakan bagian dari kebijakan Pemerintah dalam pencapaian Tujuan yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan analisis diatas dapat ditentukan Strategi dan Kebijakan PD seperti terjabar pada tabel berikut:

VISI : Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Ketenagakerjaan Guna Peningkatan Sumber Daya yang Berdaya Saing			
MISI I : Meningkatkan kualitas angkatan kerja dan perluasan kesempatan kerja			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Peningkatan kompetensi dan kualitas pelayanan penempatan pencari kerja	1. Meningkatnya kompetensi pencari kerja 2. Jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitasi penempatan	1. Melaksanakan Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas bagi Pencari Kerja 2. Penerapan Mekanisme Rekrutmen Antar Kerja Lokal (AKL) melalui peningkatan fungsi jejaring kerjasama lintas sektor	1. Pengembangan kecakapan, keterampilan SDM melalui pendidikan dan pelatihan sesuai analisis kebutuhan pasar kerja 2. Memantapkan Pengawasan terhadap proses rekrutmen tenaga kerja lokal 3. Mewajibkan Perusahaan melaporkan lowongan kerja dan mengutamakan tenaga kerja lokal

Tabel 4.3
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Misi I
Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang

VISI : Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Ketenagakerjaan Guna Peningkatan Sumber Daya yang Berdaya Saing			
MISI II : Meningkatkan Hubungan Kerja Yang Harmonis, dinamis dan berkeadilan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Menciptakan sistem hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan	1. Meningkatkan jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama	1. Meningkatkan pembinaan Hubungan Industrial 2. Meningkatkan kerjasama dan koordinasi pelaku industri	1. Melakukan sosialisasi peraturan perundangan ketenagakerjaan 2. Fasilitasi Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 3. Meningkatkan kuantitas dan kualitas petugas mediator

Tabel 4.4

Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Misi II
Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

5.1. Program dan Kegiatan PD

5.1.1. Program PD

Bertolak dari Sasaran-Sasaran, Strategi dan Kebijakan yang telah ditetapkan, disusunlah program-program kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang sebagai berikut:

1. Program pelayanan administrasi perkantoran.
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
3. Program peningkatan disiplin aparatur.
4. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.
5. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
6. Program penyebarluasan informasi pembangunan daerah.
7. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja.
8. Program peningkatan kesempatan kerja.
9. Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

5.1.2. Kegiatan PD

Untuk mewujudkan program di atas, disusun kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan yang merupakan penjabaran Strategi dan Kebijakan untuk pencapaian Tujuan dan Sasaran yang digariskan oleh Visi dan Misi.

Kegiatan-kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Bontang yang akan dilakukan sebagai penjabaran program-program adalah sebagai berikut:

1. *Program Pelayanan Administrasi Perkantoran* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
 - a. Penyediaan jasa surat-menyurat.
 - b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
 - c. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional.
 - d. Penyediaan jasa kebersihan kantor.
 - e. Penyediaan alat tulis kantor.
 - f. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan.
 - g. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor.
 - h. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.
 - i. Penyediaan bahan logistik kantor.
 - j. Penyediaan makanan dan minuman.
 - k. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah.
 - l. Penyediaan jasa tenaga administrasi/teknis perkantoran.
2. *Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :

- a. Pengadaan kendaraan dinas/operasional.
 - b. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor.
 - c. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional.
 - d. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor.
 - e. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor.
3. *Program Peningkatan Disiplin Aparatur* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
 - a. Pengadaan pakaian beserta perlengkapannya.
 4. *Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
 - a. Pendidikan dan pelatihan formal.
 - b. Bimbingan teknis Team Building.
 5. *Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
 - a. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja PD.
 - b. Penyusunan laporan keuangan semesteran dan prognosis realisasi anggaran.
 - c. Penyusunan laporan keuangan akhir tahun.
 - d. Penyusunan Renja PD.
 - e. Penyusunan laporan akuntabilitas.
 - f. Penyusunan Renstra PD.
 - g. Review Renstra PD.
 6. *Program Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
 - a. Pelaksanaan Pameran Pembangunan.
 - b. Publikasi Kegiatan Pembangunan.
 7. *Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
 - a. Pelatihan peningkatan kualitas tenaga kerja.
 - b. Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.
 - c. Diklat pemagangan tenaga kerja.
 - d. Pembinaan dan pembentuk Wira Usaha Baru.
 - e. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).
 8. *Program Peningkatan Kesempatan Kerja* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
 - a. Bimbingan teknis perencanaan tenaga kerja daerah.
 - b. Penyusunan dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD).
 - c. Monitoring dan evaluasi ketenagakerjaan.
 - d. Penyuluhan informasi jabatan.
 - e. Penyuluhan dan bimbingan jabatan pencari kerja.
 - f. Padat karya infrastruktur.
 - g. Sosialisasi ketenagakerjaan.
 - h. Pelatihan Tenaga Terampil Tepat Guna (TTG).
 - i. Penyusunan Perwali ketenagakerjaan.
 - j. Penyediaan sarana dan prasarana layanan AK/I.
 - k. Pengumpulan, pengolahan dan penyebarluasan Informasi Pasar Kerja.
 - l. Sistem informasi ketenagakerjaan.

- m. Pelaksanaan Job Market Fair dan pameran pemberi kerja.
9. *Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan* yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
- a. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan.
 - b. Bimbingan teknis tentang peningkatan peran dan fungsi SP/SB.
 - c. Lembaga Kerjasama Tripartit.
 - d. Dewan Pengupahan Kota Bontang.
 - e. Peningkatan kepesertaan Jamsostek.
 - f. Pembinaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - g. Verifikasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - h. Bimbingan teknis Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.
 - i. Fasilitasi penyelesaian prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - j. Bimbingan teknis tentang Pengupahan.

Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif selengkapnya dapat dilihat pada tabel terlampir.

BAB VI

INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja memberikan gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian Visi dan Misi yang telah dicanangkan pada awal periode Renstra. Indikator ini merupakan gambaran dari akumulasi pencapaian indikator outcome program pembangunan daerah setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah dapat dicapai.

6.1 Penentuan Indikator Kinerja

Sebagai ukuran keberhasilan pencapaian sasaran perangkat daerah dalam menjalankan program dan kegiatannya maka ditetapkan indikator kinerja. Indikator kinerja perangkat daerah merupakan target selama lima tahun yang dicapai secara bertahap setiap tahunnya dan target ditetapkan untuk setiap tahun pencapaiannya. Oleh karena itu indikator kinerja memiliki karakter yang berbeda sesuai aspek, fokus dan urusannya. Indikator kinerja ada yang berdampak langsung, tetapi sebagian lainnya merupakan dampak tidak langsung dari program dan kegiatan yang dilaksanakan perangkat daerah. Karakter indikator yang berbeda tersebut menjadikan sejumlah indikator memiliki tingkat validitas yang berbeda pula sesuai dengan tingkat kedekatan indikator kinerja tersebut dengan tujuannya. Tingkat validitas indikator kinerja dimaksud terdiri dari indikator-indikator:

- a. **Exact** : ukuran yang (secara langsung) ideal untuk mengukur hasil pencapaian sasaran strategis yang diharapkan.
- b. **Proxy** : indikator yang mengukur hasil tidak secara langsung, tetapi sesuatu yang mewakili hasil tersebut.
- c. **Activity** : indikator kinerja yang mengukur jumlah, biaya dan waktu dari kegiatan-kegiatan yang berdampak pada Sasaran strategis yang bersangkutan.

Dalam penetapan Indikator kinerja daerah berpedoman pada permendagri 54 tahun 2010 serta memperhatikan kemampuan SDM, ketersediaan anggaran, dukungan/partisipasi masyarakat, tantangan dan hambatan yang ada serta kondisi eksisting pencapaian indikator sebelumnya. Hal ini menjadi pertimbangan, karena apa yang akan dicapai tidak akan terlaksana secara baik tanpa dukungan kemampuan intern perangkat daerah, partisipasi masyarakat, potensi yang dimiliki oleh daerah serta semangat dan loyalitas aparatnya yang tercermin dari komitmen bersama antara pimpinan dan birokrasi dalam menentukan indikator kinerja.

6.2 Indikator dan Target Kinerja

Untuk menjamin aspek akuntabilitas pencapaian kinerja perangkat daerah sekaligus sebagai acuan penyusunan Renja perangkat daerah, indikator dan target kinerja dinyatakan dengan jelas pada Renstra ini. Indikator kinerja ditampilkan dengan menggambarkan kondisi awal dan target tahunan selama periode 2019 sampai 2021.

Penetapan indikator kinerja yang mengacu pada Sasaran dan Tujuan RPJMD selanjutnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

NO	ASPEK/FOKUS/BIDANG/INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
ASPEK PELAYANAN UMUM								
Fokus Layanan Urusan Wajib								
12.	Ketenagakerjaan							
12.1.	Angka Partisipasi Angkatan Kerja	67,2%	68,54%	69,91%	71,31%	72,74%	74,19%	74,19%
12.2.	Angka sengketa pengusaha - pekerja per tahun	202,02	170	150	120	100	90	90
12.3.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,94	71,34	74,91	78,65	82,58	86,71	86,71
12.4.	Pencari kerja yang ditempatkan	13,99	16,79	17,63	20,00	22,00	24,00	24,00
12.5.	Tingkat pengangguran terbuka	9,38	8,91	8,46	8,04	7,61	7,22	7,22
12.6.	Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 6.1.
Tabel Penetapan Indikator Kinerja yang mengacu
Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Pengukuran indikator-indikator kinerja di atas dilakukan dengan cara perhitungan sesuai data yang ada pada tabel berikut ini :

1.	Ketenagakerjaan	
1.1	Angka Partisipasi Angkatan Kerja	$\frac{\text{Angkatan kerja 15 tahun ke atas}}{\text{Jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas}} \times 100$
1.2	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	$\frac{\text{Jumlah sengketa pengusaha pekerja}}{\text{Jumlah perusahaan}} \times 1000$
1.3	Tingkat partisipasi angkatan kerja	$\frac{\text{Jumlah penduduk Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah penduduk usia kerja (15-64 Tahun)}} \times 100\%$
1.4	Pencari kerja yang ditempatkan	$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang mendaftar}} \times 100\%$
1.5	Tingkat pengangguran terbuka	$\frac{\text{Jumlah penganggur terbuka usia angkatan kerja}}{\text{Jumlah penduduk angkatan kerja}} \times 100\%$
1.6	Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah	$\frac{\text{Jumlah penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha dengan kebijakan pemda pada Tahun n}}{\text{Jumlah kejadian perselisihan buruh dan pengusaha dgn kebijakan pemda}} \times 100\%$

Tabel 6.2.
Tabel Pengukuran indikator-indikator kinerja

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang adalah Rencana Kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang serta dalam rangka mewujudkan visi dan menyelenggarakan misi pengembangan sektor ketenagakerjaan Kota Bontang.

Untuk mendukung rencana tersebut diatas Dinas Ketenagakerjaan telah menetapkan tujuan, sasaran, kebijakan dan Program Prioritas yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi Dinas, standar pelayanan minimal dan merupakan penjabaran dari visi dan misi pengembangan sektor Ketenagakerjaan maupun Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih.

Dengan tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) ini, diharapkan kegiatan yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana sehingga tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dapat tercapai.