

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala karunia-Nya Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dapat menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020-2024. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak tahun 2020-2024 disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pontianak Tahun 2020-2024.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak periode 2020-2024 merupakan acuan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam menyelenggarakan pemerintahan urusan ketenagakerjaan di Kota Pontianak. Berbagai kebijakan, program maupun kegiatan yang disusun dalam Rencana Strategis ini diharapkan dapat menentukan arah, strategi dan kinerja yang ingin dicapai dalam pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Renstra dapat menjadi dasar dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan, penyusunan Akuntabilitas Kinerja dan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Sebagai bentuk perencanaan jangka menengah tentunya rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak periode 2020-2024 dalam perjalanannya akan dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan yang bersifat tak terduga. Untuk itu berbagai penyempurnaan baik program maupun kegiatan tentunya akan terus dilakukan yang disesuaikan dengan berbagai pengaruh tersebut baik pengaruh yang bersifat regulatif maupun bersifat konsekuensi yang harus dihadapi guna terus memaksimalkan berbagai produk perencanaan dengan kebutuhan nyata yang ada di masyarakat.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak ini. Semoga Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak ini dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan tahapan yang telah ditetapkan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik dan terwujudnya *good governance*.

Pontianak, Juli 2022

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	I-1
1.1 Latar Belakang.....	I-1
1.2 Landasan Hukum.....	I-3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	I-6
1.4 Sistematika Penulisan.....	I-6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN.....	II-1
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	II-1
2.2 Sumber Daya.....	II-6
2.3 Kinerja Pelayanan.....	II-7
2.4 Tantangan dan Peluang.....	II-13
BAB III PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS.....	III-1
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Daerah..	III-1
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah ...	III-1
3.3 Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra.....	III-2
3.4 Telaahan RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	III-3
3.5 Penentuan Isu Strategis.....	III-4
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	IV-1
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah DPMPTSP.....	IV-1
BAB V SRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	V-1
5.1 Strategi dan Kebijakan DPMPTSP.....	V-1
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	VI-1
BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN.....	VII-1
BAB VIII PENUTUP.....	VIII-1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

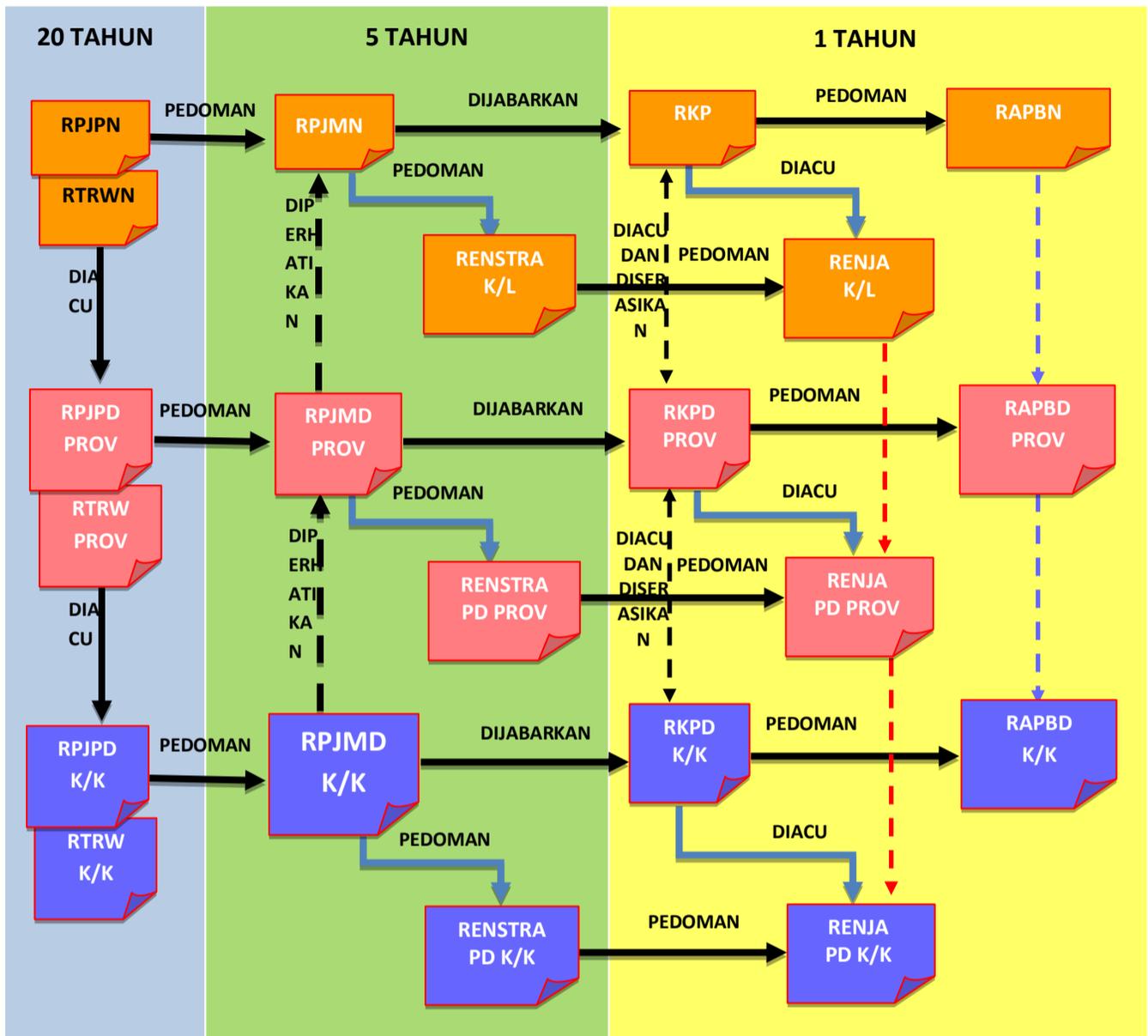
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Dokumen ini memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak yang disusun setiap tahun dalam kurun waktu lima tahun. Selain itu, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan pada DPMPTSP Kota Pontianak, baik evaluasi Renstra maupun Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu persiapan penyusunan, penyusunan rancangan awal, penyusunan rancangan, pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah, perumusan rancangan akhir, dan penetapan.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun rencana kerja sebagai acuan dalam penyelenggaraan pembangunan, baik jangka menengah (lima tahunan) dalam bentuk Rencana Strategis (Renstra) maupun jangka pendek (tahunan) dalam bentuk Rencana Kerja (Renja). Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak merupakan penjabaran lima tahunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pontianak Tahun 2020-2024 dalam rangka mencapai visi dan misi untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Renstra dijabarkan ke dalam Renja sebagai dokumen perencanaan tahunan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak yang memuat prioritas program dan kegiatan dari Rencana Kerja Perangkat Daerah. Adapun hubungan antar dokumen perencanaan dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut

Gambar 1.1. Hubungan Antar Dokumen RPJMD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya



Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja berdasarkan Peraturan Wali Kota Pontianak Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Sebelumnya Dinas Tenaga Kerja merupakan bidang tenaga kerja pada Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Selanjutnya terjadi pemisahan dinas sehingga menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Dengan telah dibentuknya Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak maka disusunlah Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebagai dokumen perencanaan yang akan digunakan secara berkeisnambungan. Beberapa hal mendasar untuk menyusun Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak adalah :

1. Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur yang telah ditetapkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi pada saat ini.
2. Penyelarasan terhadap klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur program, keuangan dan hal lainnya sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah.
3. Penyesuaian terhadap target kinerja, kebijakan keuangan, rencana program dan hal lain yang dianggap perlu.
4. Penyesuaian dengan adanya perubahan nomenklatur Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak yang semula bernama Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak

Sebagai implementasi untuk perencanaan tahunan Kota Pontianak, selanjutnya dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak tahun 2020-2024 ini akan menjadi pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak untuk dua tahun anggaran berikutnya yaitu tahun anggaran 2023 dan 2024.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum yang digunakan dalam penyusunan perubahan kedua Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2020-2024 antara lain:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756).
3. 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).

4. 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).
5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4275).
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757).
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178).
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322).
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323).
12. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312).
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 1447).
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781).
 15. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kota Pontianak Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Pontianak Tahun 2008 Nomor 9 Seri E Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pontianak Nomor 73).
 16. Peraturan Daerah Kalimantan Barat Nomor 2 Tahun 2019 tentang RPJMD Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018-2023.
 17. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Pontianak Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pontianak Nomor 149) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Pontianak Tahun 2021 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pontianak Nomor 192).
 18. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pontianak Tahun 2020-2024 (Lembaran Daerah Kota Pontianak Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pontianak Nomor 171) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pontianak Tahun 2020-2024 (Lembaran Daerah Kota Pontianak Tahun 2020 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pontianak Nomor 191).
 19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 20. Peraturan Walikota Pontianak Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

1.3 Maksud Dan Tujuan

Perubahan kedua Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2020-2024 disusun dengan maksud menyelaraskan dokumen renstra dengan dokumen perencanaan lain agar penyelenggaraan urusan tenaga kerja berjalan sesuai koridor. Sedangkan tujuan Perubahan kedua Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2020-2024 adalah melakukan koreksi terhadap perubahan-perubahan aturan yang tidak sesuai lagi dengan kondisi-kondisi tertentu. Koreksi dilakukan pada nomenklatur kegiatan dan subkegiatan serta hasil evaluasi dan rekomendasi terukur dari pihak berkompeten.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

BAB II GAMBARAN PELAYANAN

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang diserahi tugas menyelenggarakan pemerintahan urusan tenaga kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta melalui Peraturan Wali Kota Pontianak Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak telah melaksanakan urusan ketenagakerjaan di Kota Pontianak sejak bulan Oktober tahun 2022. Sebelumnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak merupakan bidang tenaga kerja dibawah naungan Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Kemudian terjadi pemisahan dinas sehingga menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak.

2.1. Tugas Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta melalui Peraturan Walikota Pontianak Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan dibidang hubungan industrial pengupahan dan jaminan sosial serta bidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan dibidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
2. Perumusan kebijakan dibidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
3. Pelaksanaan kebijakan dibidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
4. Pelaksanaan kebijakan dibidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
7. Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja; dan

8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

1. Tugas Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok memimpin dan mengoordinasikan program kerja Dinas Tenaga Kerja yaitu merumuskan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelayanan umum, pengendalian dan pembinaan teknis yang berada dibawahnya agar tugas berjalan efisien dan efektif.

Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
- b. Perumusan kebijakan teknis dibidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
- c. Perumusan rencana kerja dibidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
- d. Perumusan rencana kerja dibidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
- e. Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
- f. Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
- g. Pengendalian dan pembinaan teknis dibidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
- h. Pengendalian dan pembinaan teknis dibidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
- i. Penyelenggaraan perizinan di bidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
- j. Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas dibidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
- k. Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas dibidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja;
- l. Pelaksanaan tugas lain di bidang hubungan industrial, kelembagaan, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial yang diberikan oleh Wali Kota;
- m. Pelaksanaan tugas lain di bidang pelatihan, penempatan dan perluasan tenaga kerja.

2. Sekretaris Dinas

Sekretaris Dinas mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, monitoring dan evaluasi di bidang kesekretariatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang kesekretariatan;
- b. Perumusan program kerja dibidang kesekretariatan;
- c. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas dibidang kesekretariatan;
- d. monitoring dan evaluasi kebijakan dibidang kesekretariatan;
- e. pembinaan teknis dibidang kesekretariatan;
- f. pelaporan pelaksanaan tugas dibidang kesekretariatan;
- g. pengelolaan administrasi kesekretariatan; dan
- h. pelaksanaan tugas lain dibidang kesekretariatan yang diberikan oleh Kepala Dinas.

2.1 Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur

Kepala Sub bagian Umum dan Aparatur mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan dan menyusun laporan di bidang umum dan aparatur.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Umum dan Aparatur berfungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja di sub bagian umum dan aparatur;
- b. Penyelenggaraan kegiatan di sub bagian umum dan aparatur berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan;
- c. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas di sub bagian umum dan aparatur;
- d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di sub bagian umum dan aparatur; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain di sub bagian umum dan aparatur yang diberikan oleh sekretaris dinas.

2.2. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Kepala Sub bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan dan menyusun laporan di sub bagian perencanaan dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Perencanaan dan Keuangan berfungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja di sub bagian perencanaan dan keuangan;
- b. Penyelenggaraan kegiatan di sub bagian perencanaan dan keuangan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan;
- c. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas di sub bagian perencanaan dan keuangan;
- d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di sub bagian perencanaan dan keuangan;
- e. Pelaksanaan tugas lain di sub bagian perencanaan dan keuangan yang diberikan oleh sekretaris.

3. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial

Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan pelayanan umum, melakukan pembinaan teknis, pelaporan dan evaluasi dibidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial berfungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial;
- b. Perumusan program kerja di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial;
- c. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial;
- d. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan umum di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial;
- e. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial;
- f. Pembinaan dan pengendalian teknis di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial;
- g. Pelaporan pelaksanaan tugas di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial;
- h. Pengelolaan administrasi di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial;
- i. Pelaksanaan tugas lain di bidang hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial yang diberikan oleh Kepala Dinas.

4. Kepala Bidang Pelatihan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Kepala bidang pelatihan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan dan menyusun laporan dibidang pelatihan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala bidang pelatihan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja di bidang pelatihan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- b. Penyelenggaraan kegiatan di bidang pelatihan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;

- c. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas di bidang pelatihan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang pelatihan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain di bidang pelatihan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja yang diberikan oleh kepala dinas.

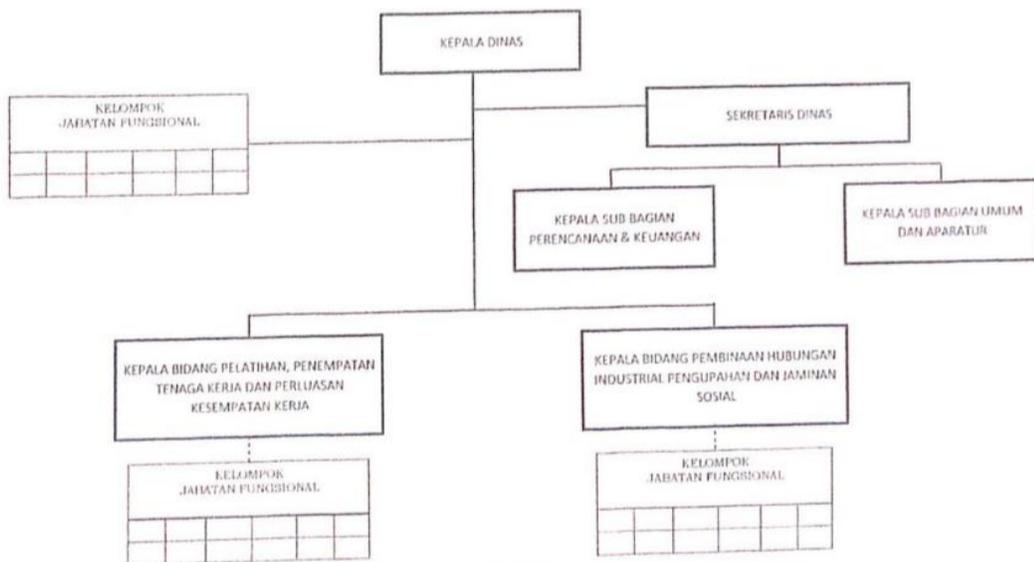
Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak terdiri dari :

- 1. Kepala Dinas
- 2. Sekretaris
 - a. Kasubbag Umum dan Aparatur
 - b. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
- 3. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial; dan
- 4. Kepala Bidang Pelatihan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Adapun Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Stuktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak



2.2 Sumber Daya

Dalam susunan kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak berjumlah 16 orang, dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Jumlah personel berdasarkan Eselon/Non Eselon

No	Eselon/Non Eselon	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	Kepala Dinas	1 Orang
2	Eselon III a	Sekretaris	1 Orang
3	Analisis Kebijakan Ahli Madya	Kepala Bidang	2 Orang
4	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Kasubbag./Kasi.	4 Orang
5	Pelaksana/ Fungsional Umum	Staf	8 Orang
Jumlah Keseluruhan			16 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Eselon/Non Eselon	Jumlah
1	Golongan IV	4 Orang
2	Golongan III	10 Orang
3	Golongan II	2 Orang
Jumlah Keseluruhan		16 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

Tabel 2.3
Jumlah Personil Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Tamatan S-2	6 Orang
2	Tamatan S-1	7 Orang
3	Tamatan D-III	1 Orang
4	Tamatan SLTA / Sederajat	2 Orang
Jumlah Keseluruhan		16 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

2.3 Kinerja Pelayanan

Dalam hal tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak berdasarkan sasaran/target Renstra pada periode sebelumnya. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui indikator-indikator kinerja. Pengukuran tersebut dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yaitu dengan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

1. 85 s.d 100 : Sangat Berhasil
2. 70 s.d < 85 : Berhasil
3. 55 s.d < 70 : Cukup Berhasil
4. 0 s.d < 55 : Kurang Berhasil

Berdasarkan sasaran program pada Renstra 2020-2024 yang diukur melalui indikator kinerja utama yang tertuang ke dalam perjanjian kinerja, pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak (sebelumnya merupakan bidang tenaga kerja sehingga data didapat dari Renstra Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak Tahun 2020-2024) adalah dapat dilihat pada tabel 2.4 sebagai berikut:

TABEL 2.4
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
DINAS TENAGA KERJA KOTA PONTIANAK
TAHUN 2015-2019

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Target Indikator lainnya	Target Renstra Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	-	Meningkatnya Kesempatan Kerja	-	5,08%	4,62%	4,21%	8,20%	7,80%	5,08%	4,62%	9,36%	9,36%	9,13%	100%	100%	222%	222%	117,01%
2	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	-	Terciptanya hubungan Industrial yang Harmonis	-	25%	25%	25%	30%	50%	25%	47,91%	43,02%	50,53%	37,35%	100%	191%	172%	168%	74,7%
3	Besaran Pekerja/ Buruh yang menjadi peserta Program Jamsostek Aktif	-	Terlaksananya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja	-	-	-	-	51%	52%	-	-	-	42,07%	61,72%	-	-	-	82%	118,69%

SASARAN 1	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	7,8%	9,13%	117,01%

Tujuan dari indikator ini adalah untuk meningkatkan Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Pontianak dengan adanya kebijakan yang mendukung ketenagakerjaan. Untuk merealisasikan capaian target indikator ini ditempuh melalui pelaksanaan 2 (dua) Program dan 3 (tiga) Kegiatan. Adapun program dan kegiatan yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja

- a) Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi
- b) Kegiatan Pelatihan Berbasis Masyarakat

2. Program Peningkatan kesempatan kerja

- a) Kegiatan Pelaksanaan bursa tenaga kerja (job fair)

Adapun capaian kinerja masing-masing kegiatan tersebut sebagaimana dituangkan pada tabel 2.5 dibawah ini :

Tabel 2.5
Capaian Kinerja Kegiatan Sasaran Strategis Indikator
Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2019

No	Indikator Capaian Program	Target	Realisasi	%	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya keterampilan tenaga kerja berbasis kompetensi	15 orang	15 orang	100	135,26% Sangat Berhasil
2	Meningkatnya keterampilan tenaga kerja berbasis masyarakat	20 orang	20 orang	100	
3	Meningkatnya kebutuhan lowongan dan penempatan tenaga kerja	4.000 lowongan	8.283 lowongan	205,8	

Sumber : DPMTKPTSP Tahun 2019

SASARAN 2	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
Terciptanya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Besaran Kasus Yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	50%	37,35%	74,7

Tujuan dari indikator ini adalah untuk mendorong terciptanya ketenangan berusaha dan bekerja, peningkatan produksi dan produktivitas kerja serta keterampilan tenaga kerja di Kota Pontianak. Untuk merealisasikan capaian target indikator ini ditempuh melalui pelaksanaan 1 (satu) Program dan 4 (empat) Kegiatan. Adapun program dan kegiatan yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

- a) Kegiatan Fasilitas Lembaga Kerjasama Tripartit
- b) Kegiatan Pembahasan dan Penyusunan Upah Minimum Kota Pontianak
- c) Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial
- d) Kegiatan Penyebarluasan berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan

Adapun capaian kinerja masing-masing kegiatan tersebut sebagaimana dituangkan pada tabel 2.6 dibawah ini :

Tabel 2.6
Capaian Kinerja Kegiatan Sasaran Strategis Indikator
Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) Tahun 2019

No	Indikator Capaian Program	Target	Realisasi	%	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5	6
1	Terciptanya sistem deteksi dini ketenagakerjaan	4 kali	4 kali	100	100% Sangat Berhasil
2	Penetapan upah Minimum Kota Pontianak Yang Berlaku	9 bulan	9 bulan	100	
3	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis	60 kasus	60 kasus	100	
4	Berkurangnya pelanggaran hukum ketenagakerjaan	6 kali	6 kali	100	

Sumber: DPMTKPTSP Tahun 2019

SASARAN 3	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
Terlaksananya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja	Besaran Pekerja/ Buruh Yang Menjadi Peserta Program Jamsostek Aktif	52%	61,72%	118,69

Tujuan dari indikator ini adalah untuk menaungi dan memberikan jaminan perlindungan asuransi bagi pekerja di Kota Pontianak. Untuk merealisasikan capaian target indikator ini ditempuh melalui pelaksanaan 1 (satu) program dan 1 (satu) kegiatan. Adapun program dan kegiatan yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Program Jaminan Sosial Bagi Pekerja/ Buruh

a) Kegiatan Peningkatan Kebersertaan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja

Adapun capaian kinerja masing-masing kegiatan tersebut sebagaimana dituangkan dalam tabel 2.7 di bawah ini :

Tabel 2.7
Capaian Kinerja Kegiatan Sasaran Strategis Indikator
Besaran Pekerja/ Buruh yang menjadi peserta program Jamsostek aktif
Tahun 2019

No	Indikator Capaian Program	Target	Realisasi	%	Capaian Kinerja
1	2	3	4	5	6
1	Besaran pekerja/ buruh yang menjadi peserta program jam sostek aktif	100	100	100	100% Sangat Berhasil

Sumber : DPMTKPTSP tahun 2019

TABEL 2.8
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA KOTA PONTIANAK
TAHUN 2020

NO	URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA RATA PERTUMBUHAN	
		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	ANGGARAN	REALISASI
1	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	-	-	183.470.000	240.670.000	289.523.800	-	-	170.308.750	235.587.000	238.540.000	0,00%	0,00%	92,83 %	97,89 %	0,00%	9,21	0,62
2	PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA	-	-	170.800.000	174.025.000	318.495.000	-	-	157.254.500	167.774.600	170.606.250	0,00%	0,00%	92,07 %	96,41 %	0,00%	29,30	0,83
3	PROGRAM PERLINDUNGAN, PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	-	-	309.420.000	268.817.000	266.305.840	-	-	298.485.000	253.147.000	243.351.900	0,00%	0,00%	96,47 %	94,17 %	0,00%	(0,46)	(1,97)
4	PROGRAM JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA/ BURUH	-	-	-	39.970.000	45.158.000	-	-	-	38.841.000	36.818.800	0,00%	0,00%	0,00%	97,18 %	0,00%	6,09	(2,67)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa capaian rasio antara realisasi dan anggaran urusan tenaga kerja cukup baik dimana hampir setiap program mampu mencapai di atas 90% dengan rata-ratanya adalah sebesar 95%. Sedangkan untuk pertumbuhan, rata-rata menunjukkan angka minus dimana terjadi penurunan dikarenakan pagu anggaran yang diberikan menurun serta adanya rasionalisasi anggaran ketika tahun anggaran berjalan. Namun hal tersebut tidak mengurangi upaya untuk tetap berusaha mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

2.4 Tantangan dan Peluang

Adapun tantangan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak antara lain sebagai berikut :

1. Pendidikan dan keterampilan pencari kerja saat ini belum dapat sepenuhnya memenuhi pasar kerja
2. Adanya ancaman Efisiensi jumlah tenaga kerja dan PHK sebagai dampak persaingan Ekonomi Global maupun kondisi pasca pandemi covid 19
3. Semangat kewirausahaan bagi penduduk usia kerja masih relatif rendah
4. Pelaku usaha belum menempatkan pekerjanya sebagai mitra dalam aktivitas usaha
5. Masih adanya tenaga kerja yang tidak terdaftar dalam jaminan sosial tenaga kerja
6. Terbatasnya sumber daya manusia dan sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Adapun peluang yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak antara lain sebagai berikut :

1. Kesempatan kerja melalui sektor informal mulai terbuka luas sebagai dampak ekonomi global
2. Terbukanya peningkatan investasi melalui pasar bebas sehingga kebutuhan akan tenaga kerja juga semakin meningkat
3. Dukungan Kepala Daerah dan DPRD dalam penganggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Daerah

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Peningkatan mutu dan produktivitas tenaga kerja melalui pendidikan dan keterampilan belum maksimal.
2. Terbatasnya perluasan lapangan kerja menyebabkan belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja yang ada

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

A. Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Berdasarkan kondisi Kota Pontianak, maka tantangan yang dihadapi lima tahun mendatang dan mengacu pada amanat RPJM Provinsi Kalimantan Barat, maka visi pembangunan Kepala Daerah adalah :

“PONTIANAK KOTA KHATULISTIWA BERWAWASAN LINGKUNGAN, CERDAS DAN BERMARTABAT”.

B. Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Sesuai dengan visi “Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan, Cerdas Dan Bermartabat”, maka telah ditetapkan misi pembangunan Kota Pontianak tahun 2020 – 2024, yang disusun dalam rangka mewujudkan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Adapun misi yang telah ditetapkan berdasarkan visi sebagaimana tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- Misi 1 : Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan berbudaya.
- Misi 2 : Menciptakan infrastruktur perkotaan yang berkualitas dan representatif. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang didukung
- Misi 3 : dengan teknologi informasi serta aparatur yang berintegritas, bersih dan cerdas.
- Misi 4 : Mewujudkan masyarakat sejahtera yang mandiri, kreatif dan berdaya : saing.
- Misi 5 : Mewujudkan kota yang bersih, hijau, aman, tertib dan berkelanjutan

Mengacu pada misi ke 4 (empat) tersebut diatas, maka ada beberapa faktor pendorong yang sangat dimungkinkan untuk pencapaian misi tersebut melalui visi dan misi yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak yaitu :

1. Kota Pontianak adalah sebagai pusat perdagangan dan jasa
2. Kota Pontianak sebagai pusat pertumbuhan ekonomi kreatif di Provinsi Kalimantan Barat
3. Investasi di Kota Pontianak yang cukup berkembang, sehingga dapat mewujudkan masyarakat sejahtera yang mandiri

Sedangkan faktor penghambat yang menjadi kendala untuk pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, terutama untuk misi ke 4 adalah apabila kualitas dan kompetensi SDM kurang memadai dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Telaahan visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kota Pontianak memberikan gambaran peran serta dan keterlibatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Hal ini ditujukan melalui misi nomor 4 (empat) yaitu “Mewujudkan masyarakat sejahtera yang mandiri, kreatif dan berdaya saing”.

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga dan Renstra

3.3.1 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

Berasarkan kondisi Kalimantan Barat saat ini, tantangan yang dihadapi lima tahun mendatang dan amanat pembangunan yang tercantum dalam RPJM nasional, maka visi pembangunan kepala daerah adalah :

“Terwujudnya Kesejahteraan Masyarakat Kalimantan Barat melalui Percepatan Pembangunan Infrastruktur dan Perbaikan Tata Kelola Pemerintahan “.

Makna visi tersebut mengandung pengertian bahwa 5 (lima) tahun yang akan datang kepemimpinan Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Barat akan fokus pada percepatan pembangunan infrastruktur seperti membuka keterisolasian kawasan dengan menambah panjang jalan (membangun jalan baru), membangun jembatan, meningkatkan kualitas jalan yang sudah ada, mendorong percepatan pembangunan pelabuhan samudera, mendorong peningkatan produksi listrik untuk meningkatkan rasio elektrifikasi serta untuk menopang program hilirasi (industrialisasi), menambah pasokan air bersih, memperluas ruang terbuka hijau dan lain-lain. Bersamaan dengan itu, juga akan dilakukan perbaikan tata kelola pemerintahan untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik. Percepatan pembangunan infrastruktur dan perbaikan tata kelola pemerintahan akan menjadi landasan utama bagi keseluruhan pelaksanaan program pembangunan yang hasil akhirnya adalah peningkatan kesejahteraan rakyat, yaitu rakyat yang mampu memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, hidup dalam lingkungan masyarakat yang agamis, demokratis

berbudaya bermoral serta dalam suasana yang aman dan damai. Kesejahteraan rakyat seperti ini akan tercermin dalam seluruh aspek kehidupan, dalam kelembagaan, pranata dan nilai-nilai yang melandasi kehidupan politik, ekonomi dan sosial budaya.

Sesuai dengan visi tersebut, maka telah ditetapkan misi pembangunan Provinsi Kalimantan Barat tahun 2018-2023, yang berhubungan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja yang membidangi urusan ketenagakerjaan adalah misi ke-4 yaitu : “Mewujudkan masyarakat sejahtera” yaitu dengan mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran, mempertegas keberpihakan pemerintah terhadap kelompok masyarakat dan wilayah yang kurang beruntung, menghilangkan diskriminasi dalam berbagai aspek pelayanan sosial, dan mempercepat proses hilirisasi dengan memperkuat sinergi antar sektor pertanian dalam arti luas dan sektor pertambangan dengan sektor industri pengolahan. Persoalan ketersediaan infrastruktur menjadi salah satu penyebab kurangnya minat investor menanamkan modal. Seperti sektor primer dengan bidang usaha perkebunan masih mendominasi bidang usaha yang paling diminati karena infrastruktur relatif tersedia. Sedangkan untuk sektor sekunder perkembangannya belum signifikan karena diperlukan infrastruktur (jalan, listrik dan pelabuhan) yang memadai.

Dengan arah kebijakan Renstra Perubahan Disnakertrans Prov. Kalbar Tahun 2018 - 2023 meningkatkan produktivitas tenaga kerja; meningkatkan pembinaan lembaga pelatihan kerja; meningkatkan penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial; meningkatkan jumlah perusahaan yang menjalankan norma ketenagakerjaan dan menyediakan lahan transmigrasi yang clear and clean. Adapun tujuan dalam Renstra adalah meningkatnya penyerapan tenaga kerja dan kemandirian masyarakat dengan sasaran meningkatnya daya saing tenaga kerja dan kesempatan kerja. Dari tujuan dan sasaran tersebut dijabarkan sesuai dengan tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Perencanaan Tenaga Kerja, Program Pembinaan Hubungan Industrial, Program Pengawasan Ketenagakerjaan, Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dan Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Rencana tata ruang wilayah (RTRW) Kota Pontianak disusun untuk jangka waktu 20 (dua puluh) tahun yang terbagi kedalam program pembangunan jangka menengah 5 (lima) tahun. Rencana tata ruang wilayah (RTRW) merupakan acuan bagi Pemerintah Kota Pontianak dalam melaksanakan pembangunan dan menjadi dasar perumusan dalam berbagai aspek kebijakan.

Kota Pontianak mempunyai fungsi dan peran yaitu :

1. KOTA PONTIANAK SEBAGAI PKN (Pusat kegiatan Nasional) dengan fungsi dan peran sebagai berikut :
 - Menjadi pintu gerbang ke kawasan-kawasan internasional (khususnya ASEAN) dan menjadi pendorong bagi daerah sekitarnya.
 - Sebagai pusat jasa-jasa pelayanan keuangan/bank dengan skala pelayanan nasional atau melayani beberapa provinsi.
 - Sebagai pusat pengolahan/pengumpul barang secara nasional atau beberapa provinsi.
 - Sebagai simpul transportasi secara nasional atau untuk beberapa provinsi disekitarnya.
 - Sebagai pusat jasa pemerintahan untuk nasional atau meliputi beberapa provinsi di sekitarnya.
 - Sebagai pusat jasa-jasa kemasyarakatan.
 - Fungsi dan peran Kota Pontianak dalam konstelasinya terhadap wilayah regional yaitu sebagai pusat perdagangan dan jasa serta sebagai pintu masuk dan keluar baik barang maupun orang ke wilayah provinsi Kalimantan Barat.
2. KOTA PONTIANAK SEBAGAI PENDORONG DAERAH SEKITARNYA, maka di Kota Pontianak harus tersedia fasilitas dan ruang untuk memberikan jasa pelayanan untuk memwadahi kegiatan terkait dengan sektor unggulan di kawasan sekitarnya (berperan sebagai pintu keluar perdagangan untuk produk sektor unggulan maupun industri pengolahan tanaman pangan/perkebunan dan perikanan laut yang berasal dari wilayah luar Kota Pontianak).
3. KOTA PONTIANAK SEBAGAI PUSAT PERTUMBUHAN EKONOMI DI PROVINSI KALIMANTAN BARAT, dimana kota-kota yang merupakan kota penyebar kegiatan ekonomi dari Pontianak tersebut terdiri dari Singkawang, Sintang, Sanggau, dan Ketapang.
4. KOTA PONTIANAK DIARAHKAN UNTUK DIKEMBANGKAN SEBAGAI PELABUHAN INTERNASIONAL dalam sistem simpul transportasi laut Indonesia.
5. Bandara Supadio yang berlokasi di Kabupaten Kubu Raya yang memiliki aksesibilitas tinggi ke Kota Pontianak ditetapkan sebagai pusat penyebaran sekunder.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Secara garis besar, capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tahun 2015-2019 telah berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan capaian indikator kinerja serta pelaksanaan program dan kegiatan yang sebagian besar telah melebihi target yang ditetapkan. Namun untuk selanjutnya, terdapat isu-isu strategis yang perlu

mendapat perhatian demi keberlangsungan keberhasilan capaian kinerja periode mendatang. Isu strategis terkait Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak antara lain :

1. Iklim investasi dan peluang kerja yang masih belum kondusif
2. Pertumbuhan angkatan kerja yang cenderung tinggi
3. Ketidaksesuaian antara kualifikasi pekerja yang dibutuhkan dengan jumlah pekerja yang tersedia
4. Masih ada perusahaan yang tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan sehingga masih cukup tingginya pereselisihan hubungan industrial
5. Sumber daya manusia serta sarana dan prasarana kerja yang belum mampu memenuhi kebutuhan secara optimal

Telah dilakukannya perubahan nomenklatur yang semula Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menjadi Dinas Tenaga Kerja sebagai bentuk menyikapi kebutuhan masyarakat, perkembangan kota, pertumbuhan ekonomi dan perubahan peraturan. Sejalan dengan penambahan penduduk, isu strategis lain yang perlu mendapatkan perhatian adalah masalah penyediaan lapangan kerja bagi penduduk usia produktif, mengingat berdasarkan data penduduk jumlah usia angkatan kerja di Kota Pontianak setiap tahunnya semakin meningkat sehingga tantangan penyediaan lapangan pekerjaan semakin besar. Dilihat dari tren angka pengangguran, terlihat bahwa penyerapan tenaga kerja cenderung kurang baik. Tantangan terbesar untuk mencegah tingginya angka pengangguran untuk menjaga stabilitas perekonomian Kota Pontianak yang notabene sangat terpengaruh oleh kondisi perekonomian nasional dan global mengingat sektor utama yang menopang perekonomian Kota ini adalah perdagangan, jasa dan konstruksi.

Guna mendukung pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di masa depan, salah satu kebijakan utama yang dibutuhkan untuk menjadi dasar perencanaan adalah informasi geospasial dalam Kebijakan Satu Peta.

Dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 2011 Pasal 53 disebutkan bahwa Pemerintah wajib memfasilitasi Pembangunan Infrastruktur Informasi Geospasial (IIG) untuk memperlancar penyelenggaraan Informasi Geospasial. Disebutkan pula bahwa IIG dimaksud terdiri atas kebijakan, kelembagaan, teknologi, standar, dan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam rangka mengurangi kesenjangan IIG serta untuk lebih menguatkan pembangunan informasi geospasial nasional, pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2014 tentang Jaringan Informasi Geospasial Nasional (JIGN). JIGN merupakan suatu sistem penyelenggaraan pengelolaan informasi geospasial secara bersama, tertib, terukur, terintegrasi, dan berkesinambungan serta berdaya guna. Peraturan Presiden tersebut diterbitkan dalam rangka memberikan kemudahan dalam berbagi pakai dan penyebarluasan informasi geospasial melalui

pengoptimalan JIGN yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan di bidang informasi geospasial pusat dan daerah.

Hal lain yang terkait dengan aspek pelayanan publik juga mengemuka, dimana penyelenggaraan informasi geospasial berperan penting dalam upaya untuk mendorong kemudahan berusaha di Indonesia yang bermuara pada peningkatan investasi. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, penerbitan izin lokasi kepada pelaku usaha dilaksanakan sesuai peruntukannya menurut Rencana Detail Tata Ruang (RDTR) dan/atau rencana umum tata ruang kawasan yang bersangkutan. Dalam hal ini ketersediaan informasi geospasial khususnya Informasi Geospasial Dasar (IGD) skala besar menjadi kebutuhan tak terelakkan dalam sinkronisasi izin lokasi terhadap peta dan peruntukan lokasi sesuai tata ruang masing-masing wilayah, dimana Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan RDTR menjadi dasar penetapan tempat lokasi usaha dan/atau kegiatan dalam penerbitan izin lokasi.

Pentingnya peran informasi geospasial dalam pembangunan nasional diperkuat dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional. Dalam peraturan pemerintah ini disebutkan bahwa RPJMN dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP) dijalankan menggunakan pendekatan Tematik, Holistik, Integratif, dan Spasial (THIS). Selain itu pendekatan yang awalnya *money follow function* berubah menjadi pendekatan *money follow program*. Oleh karena itu, untuk terus meningkatkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan terutama untuk mengatasi kesenjangan pembangunan antar wilayah maka ketersediaan informasi geospasial yang akurat dan terkini menjadi hal yang sangat penting. (Sumber: Peraturan Badan Informasi Geospasial Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Badan Informasi Geospasial Tahun 2020-2024).

Pembangunan simpul jaringan di Kota Pontianak harus dapat dipercepat agar proses perencanaan, pelaksanaan dan monitoring pembangunan yang didasarkan pada informasi geospasial yang tepat, akurat, terkini dan menggunakan satu sistem referensi yang sama.

Pembangunan simpul jaringan membutuhkan kerja sama antar perangkat daerah. Manfaat utama yang dapat diraih dengan pembangunan simpul jaringan adalah terciptanya efisiensi dan efektivitas berbagi pakai data geospasial dan informasi geospasial, sehingga proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan pembangunan dapat dilakukan berdasarkan informasi keuangan yang akurat, terkini serta dapat dipertanggungjawabkan.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah memiliki beberapa tujuan yang terbagi dalam 5 (lima) misi. Misi 1 yaitu mewujudkan kualitas sumber daya yang sehat, cerdas dan berbudaya dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Misi 2 yaitu menciptakan infrastruktur perkotaan yang berkualitas dan representatif dengan tujuan meningkatkan kualitas infrastruktur dasar perkotaan. Misi 3 yaitu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang didukung dengan teknologi informasi serta aparatur yang berintegritas, bersih dan cerdas dengan tujuan meningkatkan tata kelola pemerintahan dan akuntabilitas kinerja, meningkatkan penerapan akuntabilitas keuangan, dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah. Misi 4 yaitu mewujudkan masyarakat sejahtera yang mandiri, kreatif dan berdaya saing dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan, kemandirian, kreatifitas dan daya saing masyarakat. Misi 5 yaitu mewujudkan kota yang bersih, hijau, aman, tertib dan berkelanjutan dengan tujuan mewujudkan kota yang bersih, hijau, nyaman dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kota yang aman dan tertib.

4.1.1 Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1-5 tahun. Penetapan tujuan dalam rencana strategis didasarkan pada potensi dan permasalahan serta isu utama pada Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Adapun rumusan tujuan di dalam perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak tahun 2020-2024 adalah :

1. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja

4.1.2 Sasaran

Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak dalam jangka waktu tahunan, sampai lima tahun mendatang. Perumusan sasaran harus memiliki kriteria “SMART”. Analisis “SMART” digunakan untuk menjabarkan isu yang telah dipilih menjadi sasaran yang lebih jelas dan tegas. Analisis ini juga memberikan pembobotan kriteria, yaitu khusus (*specific*),

terukur (*Measurable*), dapat dicapai (*attainable*), nyata (*realistic*) dan tepat waktu (*time bound*).

Sasaran di dalam perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2020-2024 adalah :

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang optimal

Untuk menilai keberhasilan pencapaian sasaran ini dapat diukur dengan indikator :

a). Rasio Penduduk Yang Bekerja

2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis

Untuk menilai keberhasilan pencapaian sasaran ini dapat diukur dengan indikator :

a) Besaran Kasus Yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

b) Besaran Pekerja/Buruh yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan

Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah beserta Indikator Kinerjanya yang disajikan dalam tabel IV.1 sebagaimana berikut ini :

TABEL IV.1

**TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PONTIANAK
TAHUN 2020-2024**

NO	TUJUAN/INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR Tujuan	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE-				
					2020	2021	2022	2023	2024
1	Tujuan Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang Optimal	Rasio Penduduk yang bekerja	Rasio Penduduk yang bekerja	90.03%	90.20%	91%	91.50%	92%
		Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50.22%	52%	53%	54.20%	56%
			Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan	Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan	62%	68%	72%	74%	78%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja

Untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam rencana strategis (Renstra) diperlukan strategi. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikator untuk mewujudkan visi misi. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

Kebijakan diambil sebagai arah dalam menentukan bentuk konfigurasi program kegiatan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut, maka strategi dan kebijakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak adalah sebagai berikut :

- 1 Sasara 3 : Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang optimal
- . Strategi 1 : Adanya program peningkatan kesempatan kerja Kebijakan yang ditempuh untuk melaksanakan strategi ini yaitu :

- a. Melaksanakan Bursa Tenaga Kerja (Job Fair).

- Strategi 2 : Adanya program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja

Kebijakan yang ditempuh untuk melaksanakan strategi ini yaitu :

- a. Melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi;
- b. Melaksanakan pelatihan berbasis masyarakat;
- c. Melaksanakan pelatihan kewirausahaan.

- 2 Sasaran 4 : Terciptanya hubungan industrial yang harmonis
- . Strategi 1 : Adanya program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan

Kebijakan yang ditempuh untuk melaksanakan strategi ini yaitu :

- a. Melaksanakan fasilitasi lembaga kerjasama tripartit;
- b. Melaksanakan pembahasan dan penyusunan Upah Minimum Kota Pontianak;
- c. Melaksanakan pencegahan perselisihan hubungan industrial;
- d. Melaksanakan penyebarluasan berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan.

Strategi 2 : Adanya program jaminan sosial bagi pekerja/buruh Kebijakan yang ditempuh untuk melaksanakan strategi ini yaitu :

- a. Melaksanakan peningkatan kepesertaan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Strategi dan arah kebijakan dalam lima tahun mendatang dapat dilihat padatabel V.1 sebagai berikut;

TABEL V.1
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN
DINAS TENAGA KERJA KOTA PONTIANAK
TAHUN 2020-2024

Visi	Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan Yang Cerdas dan Bermanfaat			
Misi ke 4	Mewujudkan masyarakat sejahtera yang mandiri, kreatif dan berdaya saing			
Tujuan	Sasaran	Strategi		Arah Kebijakan
Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang Optimal	1	Adanya Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1 Melaksanakan Bursa Tenaga Kerja (Job Fair)
		2	Adanya Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1 Melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi
				2 Melaksanakan Pelatihan Berbasis Masyarakat
				3 Melaksanakan Pelatihan Berbasis Kewirausahaan
Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis		1	Adanya Program Perlindungan, Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	1 Melaksanakan Fasilitasi Lembaga Kerjasama Tripartit
				2 Melaksanakan Pembahasan dan Penyusunan Upah Minimum Kota Pontianak
				3 Melaksanakan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial
				4 Melaksanakan Penyebarluasan berbagai Peraturan Pelaksanaan Tentang Ketenagakerjaan
		2	Adanya Program Jaminan Sosial Bagi Pekerja/Buruh	1 Melaksanakan Peningkatan Kepesertaan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana program dan kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Sedangkan program dimaksudkan sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan Tenaga Kerja Kota Pontianak guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya program dan kegiatan diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi.

Program dan kegiatan Tenaga Kerja Kota Pontianak yang direncanakan untuk periode tahun 2020-2024 meliputi :

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Indikator Sasaran Program : Persentase terlaksananya kegiatan kesempatan kerja

Kegiatan:

a. Pelaksanaan Bursa Tenaga Kerja (Job Fair)

Indikator Sasaran Kegiatan : Terlaksananya bursa tenaga kerja (job fair)

2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator Sasaran Program : Persentase kualitas dan produktivitas tenaga kerja

Kegiatan:

a. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Indikator Sasaran Kegiatan : Jumlah peserta yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi.

b. Pelatihan Berbasis Masyarakat

Indikator Sasaran Kegiatan : Jumlah peserta yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat.

c. Pelatihan Kewirausahaan

Indikator Sasaran Kegiatan : Jumlah peserta yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan.

3. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Indikator Sasaran Program : Persentase perlindungan terhadap tenaga kerja.

Kegiatan:

a. Fasilitasi Lembaga Kerjasama Tripartit.

Indikator Sasaran Kegiatan : Jumlah angka pemutus hubungan kerja dan perselisihan kerja.

b. Pembahasan dan Penyusunan Upah Minimum Kota Pontianak.

Indikator Sasaran Kegiatan : Tersusunnya standar upah minimum Kota Pontianak.

c. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial.

Indikator Sasaran Kegiatan : Terlaksananya sosialisasi pembinaan hubungan industrial.

d. Penyebarluasan Berbagai Peraturan Pelaksanaan Tentang Ketenagakerjaan.

Indikator Sasaran Kegiatan : Terlaksananya sosialisasi ketentuan ketenagakerjaan.

4. Program Jaminan Sosial bagi Pekerja/Buruh

Indikator Sasaran Program : Persentase kepesertaan BPJS tenaga kerja.

Kegiatan:

- a. Peningkatan Kepesertaan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja

Indikator Sasaran Kegiatan :Terlaksananya sosialisasi kepesertaan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Dengan demikian dapat dilihat Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan indikatif dapat dilihat pada tabel VI.1 sebagai berikut :

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada kurun waktu 5 (lima) tahun. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator outcome program setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode rencana strategis dapat dicapai.

Indikator Tenaga Kerja Kota Pontianak, yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran RPJMD Kota Pontianak 2020 – 2024 adalah sebagai berikut :

Misi III : *Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang didukung dengan teknologi informasi serta aparatur yang berintegritas, bersih dan cerdas*

1. Tujuan OPD : Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan, non perizinan dan penanaman modal

Indikator Tujuan : Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan
DPMTKPTSP

- Sasaran OPD : Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan, non perizinan dan penanaman modal

Indikator Sasaran : Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap
Pelayanan DPMTKPTSP

Misi IV : *Mewujudkan masyarakat sejahtera yang mandiri, kreatif dan berdaya saing*

1. Tujuan OPD : Meningkatnya penyerapan tenaga kerja

Indikator Tujuan : Rasio penduduk yang bekerja

- Sasaran OPD : Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang optimal

Indikator Sasaran : Rasio penduduk yang bekerja

- Sasaran OPD : Terciptanya hubungan industrial yang harmonis

Indikator Sasaran : Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)

Indikator Sasaran : Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta aktif BPJS
Ketenagakerjaan.

Adapun indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dapat dilihat pada tabel VII.1 sebagai berikut :

Tabel VII.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD
Tahun 2020-2024

No.	Indikator		Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
	Tujuan	Sasaran	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Rasio penduduk yang bekerja	89,63%	90,03%	90,20%	91,00%	91,50%	92%	92%	Rasio penduduk yang bekerja
2	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	50%	50,22%	52%	53%	54,20%	56%	56%	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)
3	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan	52%	62%	68%	72%	74%	78%	78%	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan

BAB VIII

PENUTUP

Rencana strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak 2020-2024, merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan RPJMD Kota Pontianak tahun 2020-2024, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu sampai 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana strategis mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan dan program yang harus di implementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Rencana strategis Tenaga Kerja Kota Pontianak tahun 2020-2024 merupakan pedoman dalam penyusunan rencana kerja tahunan, yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan. Dengan mengintegrasikan berbagai keahlian sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, penyusunan Renstra diharapkan mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik internal maupun eksternal.

Akhirnya dengan tersusunnya Renstra perubahan kedua Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak tahun 2020-2024, semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak dan mampu mendorong mencapai Visi Kota Pontianak 2020-2024.

***“PONTIANAK KOTA KHATULISTIWA BERWAWASAN LINGKUNGAN,
CERDAS DAN BERMARTABAT”***

WALIKOTA PONTIANAK,

EDI RUSDI KAMTONO

LOGICAL FRAMEWORK DINAS TENAGA KERJA KOTA PONTIANAK
PENCAPAIAN MISI KE-4 PEMERINTAH KOTA PONTIANAK TAHUN 2020 - 2024

VISI KOTA : Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan Yang Cerdas dan Bermartabat

TUJUAN KOTA	INDIKATOR TUJUAN KOTA	SASARAN KOTA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) KOTA		TUJUAN SKPD	INDIKATOR TUJUAN SKPD	TARGET CAPAIAN					SASARAN SKPD	INDIKATOR SASARAN SKPD	TARGET CAPAIAN					PROGRAM PENDUKUNG			
			URAIAN IKU	SATUAN			SATUAN	2020	2021	2022	2023			2024	SATUAN	2020	2021	2022		2023	2024	
MISI KE-4 : Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Yang Mandiri, Kreatif dan Berdaya Saing																						
4.1 Meningkatnya Kesejahteraan, Kemandirian, Kretifitas dan Daya saing masyarakat	Tingkat Pengangguran	4.1.2 Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	4.1.2.1 Rasio Penduduk yang Bekerja	%	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Rasio Penduduk yang bekerja	%	90.03%	90.20%	91%	91.50%	92%	Meningkatnya Penyerapan tenaga Kerja Yang Optimal	Rasio Penduduk yang bekerja	%	90.03%	90.20%	91%	91.50%	92%	1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.
								Formulasi :										2	Program Penempatan Tenaga Kerja			
								Rasio Penduduk yang Bekerja= (Penduduk yang Bekerja)/(Angkatan Kerja) x 100										3	Program Perencanaan Tenaga Kerja			
													Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	%	50.22%	52.00%	53%	54.20%	56%	1	Program hubungan Industrial
Formulasi :																						
Besaran Kasus melalui Perjanjian Bersama=																						
													Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis	Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan	%	62.00%	68.00%	72%	74.00%	78%		
Formulasi :																						
Besaran Pekerja Menjadi Peserta Aktif BPJS = (Σ Pekerja BPJS) / (Σ Pekerja) x 100																						

Pontianak, Oktober 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA PONTIANAK,

Ismail Abdurrahman, SH, MH
Pembina Tk. I
NIP. 19670704 199403 1 019