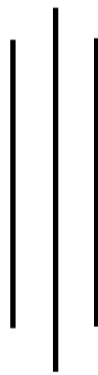




**RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2022-2027**

DINAS KETENAGAKERJAAN



PEMERINTAH KOTA PEMATANG SIANTAR

DAFTAR ISI

	Hal
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latang Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan.....	4
1.4 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	7
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	7
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	14
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	18
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	24
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	25
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.	25
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	26
3.3 Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi	30
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	34
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis.....	35
BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN	36
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	36
BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	39
BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	43
BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	50
BAB VIII : PENUTUP	53

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 : Jumlah ASN Dinas Ketenagakerjaan yang menduduki jabatan eselon, jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional umum	15
Tabel 2.2 : Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan jenjang pendidikan	16
Tabel 2.3 : Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan jenis kelamin	16
Tabel 2.4 : Jumlah Pegawai ASN dan Non Asn Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan golongan ruang	17
Tabel 2.5 : Rekapitulasi Sarana dan Prasarana Dinas Ketenagakerjaan	17
Tabel T-C.23 : Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	19
Tabel 2.6 : Alokasi anggaran dan realisasi pendanaan Dinas Ketenagakerjaan.....	20
Tabel T-C.24 : Anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan perangkat daerah Dinas Ketenagakerjaan	21
Tabel 3.1 : Pemetaan permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	26
Tabel 3.2 : Faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Ketenagakerjaan terhadap pencapaian visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.....	29
Tabel 3.3 : Faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Ketenagakerjaan terhadap sasaran renstra K/L.....	31
Tabel 4.1 : Tujuan dan sasaranDinas Ketenagakerjaan dalam pencapaian visi dan misi RPJMD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027	37
Tabel T-C.25 : Tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027	38
Tabel T-C.26 : Tujuan, sasran, strategi dan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027	42
Tabel T-C.27 : Rencana program, kegiatan dan pendanaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar	44
Tabel T-C.28 : Indikator kinerja perangkat daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.....	51

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat Nya kami dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dapat menyusun Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027.

Rencana Strategis (Renstra) ini disusun mengacu kepada RPJMD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027, diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan kegiatan kondisi tahun ini dan tahun tahun yang akan datang masih diyakini dapat dilaksanakan dengan dukungan maksimal dari Instansi terkait dan Mitra Kerja lainnya

Tersusunya Rencana Strategis (Renstra) ini diharapkan dapat memberikan arah, tujuan dan sasaran pembangunan Ketenagakerjaan yang lebih berhasil guna dan dapat di pertanggung jawabkan karena semua Kebijakan, Program, Sasaran, dan Kegiatan yang dilaksanakan sudah mengacu pada Rencana Strategis. Dari sini dapat dikatakan Rencana Strategis menjadi pijakan dasar dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan selain itu Rencana Strategis juga sebagai dasar Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan membantu Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 ini dapat dilaksanakan dengan baik, menghasilkan dokumen Rencana Strategis yang bermakna dan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja Dinas Keteanagakerjaan Kota Pematang Siantar pada periode 2022-2027, kami sampaikan terima kasih.

Pematang Siantar, 2023
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar



Drs. LUKKAS BARUS
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196306091191031004

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang ditindaklanjuti dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, disebut bahwa RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, Program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintah Wajib dan/atau Urusan Pemerintah Pilih sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pematang Siantar 2017-2022 telah berakhir, begitu juga berakhir pula Reencana Strategi Perangkat Daerah Tahun 2017-2022 yang berkonsekuensi pada Penyusunan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Pematangsiantar 2022-2027 dan Rancangan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar Tahun 2022-2027.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar Tahun 2002-2027 merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 yang menjadi pedoman seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Strategis (Renstra).

Dokumen Ranwal Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar merupakan uraian pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Pematang Siantar Periode 2022-2027 untuk urusan ketenagakerjaan selama 5 tahun ke depan, sehingga keberhasilan pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran tersebut secara langsung menjadi tanggung jawab Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar yang diuraikan secara detil dalam matriks Program dan Kegiatan Tahunan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar berdasarkan pada beberapa faktor pertimbangan yaitu :

1. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disesuaikan dengan target kinerja RPJMD Tahun 2022-2027;
2. Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horisontal dan vertikal yang terkait dengan ketenagakerjaan

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar tahun 2022-2027 berdasarkan landasan hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Darurat Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara RI Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 1092);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4421);
8. Undang-Undang nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6573);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara RI Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4817);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4833);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Data dan Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara RI 5887), sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6322);
15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 (Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 10);
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2016 tentang Hasil Pemataan Urusan Pemerintah Daerah Bidang Ketenagakerjaan
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Ketenagakerjaan Di Bidang Ketenagakerjaan.
20. 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 Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara RI Tahun 2019 Nomor 11447);

22. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024.
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah;
24. Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar Nomor 4 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pematang Siantar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2012 Nomor 4);
25. Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Pematang Siantar tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2013 Nomor 1);
26. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2017 Pembentukan Perangkat Daerah Kota Pematang Siantar (Lembaran Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2017 Nomor 1);
27. Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar Nomor 7 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027;
28. Peraturan Walikota Pematang Siantar Nomor 04 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kota Pematang Siantar
29. Peraturan Wali Kota Pematang Siantar Nomor 05 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kota Pematang Siantar;

1.3 Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 ini disusun dengan maksud menyediakan Instrumen manajemen Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar pada periode 2022-2027 yang dapat :

1. Menjabarkan Visi dan Misi Kepala Daerah, Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pematang Siantar ke dalam Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program dan Kegiatan beserta indikator kinerja dan pendanaan indikatif Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar;
2. Memberikan arahan Pembangunan Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar pada periode tahun 2022-2027

3. Menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar pada periode 2022-2027
4. Menjadi pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan Ketenagakerjaan di Kota Pematang Siantar dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan pada periode Tahun 2022-2027
5. Menjadi acuan dalam melakukan penilaian keberhasilan Pembangunan Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar pada periode 2022-2027
6. Menjadi acuan dalam melaksanakan pengendalian monitoring Evaluasi Kinerja dan Menyusun Perjanjian Kinerja antara Kepala Perangkat Daerah dengan Wali Kota.

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar ini secara garis besar disusun sebagai penggambaran atas tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan sebagai Organisasi Perangkat Daerah dibidang ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut maka di dalam Renstra ini juga akan diulas mengenai permasalahan yang akan dihadapi dalam merencanakan pembangunan kedepan dan upaya-upaya yang perlu dilakukan sebagai langkah antisipasi terhadap perkembangan dinamika pembangunan di Kota Pematang Siantar.

Sistematika penulisan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan dan sistematika penulisan Rencana Strategis

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) OPD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki OPD dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra OPD periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas OPD yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra OPD.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Bab ini menjelaskan mengenai Identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD, Telaahan Visi, Misi

dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L, Telaahan RTRW dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta Penentuan Isu-Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Pada bab ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah OPD beserta indikator kerjanya.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bab ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan OPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bab ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bab ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

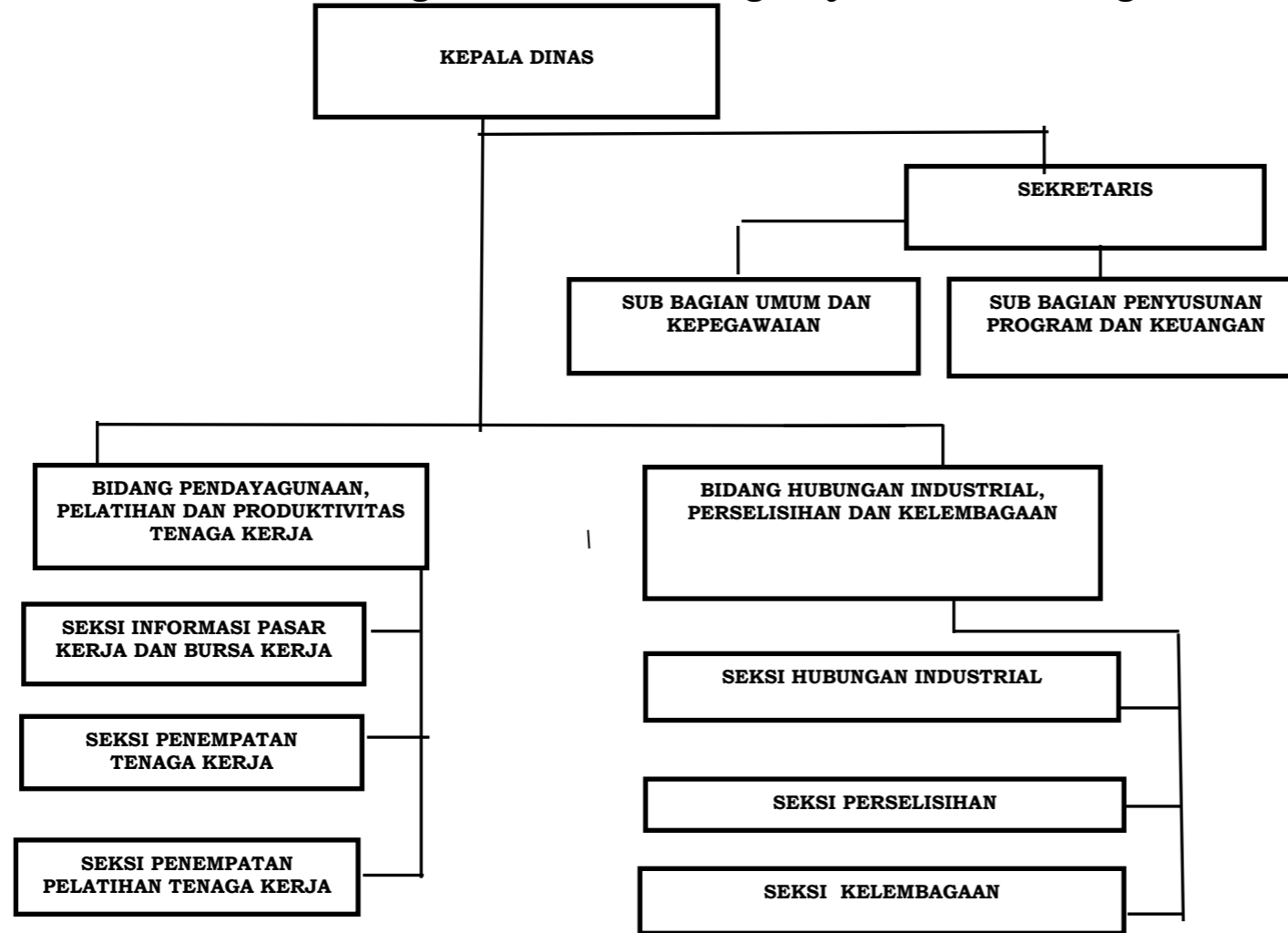
Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar merupakan salah satu lembaga teknis daerah di lingkungan Pemerintah Kota Pematang Siantar yang melaksanakan urusan tenaga kerja. Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Pematang Siantar Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Pematangsiantar, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja.

Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program Dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
3. Bidang Pendayagunaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. Seksi Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja
 - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - c. Seksi Penempatan Pelatihan Tenaga Kerja
4. Bidang Hubungan Industrial, Perselisihan dan Kelembagaan terdiri dari :
 - a. Seksi Hubungan Industrial
 - b. Seksi Perselisihan
 - c. Seksi Kelembagaan

Secara Lengkap Bagan Susunan dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dapat dilihat dalam Gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar



Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Peraturan Walikota Pematang Siantar Nomor 05 Tahun 2017 dengan uraian sebagai berikut:

1. KEPALA DINAS

Mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintah bidang ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dalam rangka perencanaan, pembinaan dan pembangunan di bidang tenaga kerja sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugas nya
- c. Pelaksanaan pengentasan kemiskinan dan pengendalian atas pelaksanaan tugas bidang tenaga kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- d. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pekerjaan ketatalaksanaan keuangan, kepegawaian dan perlengkapan/peralatan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai bidang tugas dan fungsinya.

2. SEKRETARIAT

- a. Sekretaris dinas merupakan unsur staf yang dipimpin oleh sekretaris dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada dinas dan bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan administrasi perkantoran, surat menyurat, keuangan, kepegawaian, perlengkapan perkantoran, kerumah tanggaan dan barang inventaris lainnya dan mengkoordinasikan program/kegiatan yang diselenggarakan bidang-bidang.
- b. Sekretaris dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 - Perumusan , Perencanaan, evaluasi serta pelaporan program/kegiatan dan anggaran di lingkungan dinas.
 - Pelaksanaan pengelolaan administrasi surat menyurat , ketatausahaan, arsip, urusan rumah tangga dan pengadaan, inventarisasi, pemeliharaan aset, serta pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan pegawai dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan dinas.
 - Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan dinas
 - Pelaksanaan koordinasi program/kegiatan yang diselenggarakan bidang-bidang di lingkungan dinas.

- Penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara dan layanan pengadaan barang/jasa.
 - Pelaksanaan tugas lain yang diberikan kepada dinas.
1. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan, mempunyai tugas:
 - a. Menyelenggarakan urusan yang meliputi perencanaan program/kegiatan anggaran, evaluasi dan pelaporan dilingkungan dinas
 - b. Menyelenggarakan pengelolaan keuangan perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, pengajian pegawai, pelaporan keuangan, tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dilingkungan dinas.
 - c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan sekretaris dinas sesuai bidang tugas dan fungsinya.
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :
 - a. Menyelenggarakan manajemen perkantoran/ketatusahaan pengadaan surat menyurat pendistribusian surat menyurat, pengarsipan surat menyurat, hubungan masyarakat dilingkungan dinas.
 - b. Menyelenggarakan manajemen rumah tangga serta pengadaan pemeliharaan, inventarisasi aset dilingkungan dinas.
 - c. Menyelenggarakan manajemen administrasi kepegawaian koordinasi pembinaan kepegawaian dilingkungan dinas.
 - d. Melaksanakan tugas lain yang diberikas sekretaris dinas sesuai bidang tugas dan fungsinya.

3. BIDANG PENDAYAGUNAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (P3TK), mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan sebagai tugas kepala dinas dibidang Pendayagunaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja yang berhubungan dengan penempatan tenaga kerja yang baik didalam dan diluar negeri dan penyuluhan usaha mandiri serta melaksanakan pembinaan terhadap latihan dan produktivitas, informasi pasar kerja dan penyusunan syalabi dan monitoring pelatihan.
- b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai bidang dan tugas fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Pendayagunaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh 3 (tiga) seksi yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Seksi, sebagai berikut:

1. SEKSI INFORMASI PASAR KERJA & BURSA KERJA

- Menyebarkan informasi pasar kerja serta bursa kerja dan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja

- Menyusun, mengolah dan menganalisa data pencari kerja dan data lowongan kerja
- Melaksanakan pembinaan terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Pengguna Tenaga Kerja Asing
- Memberikan bimbingan jabatan kepada pencari kerja dan pengguna tenaga kerja
- Menyiapkan bahan penyuluhan penempatan tenaga kerja terhadap masyarakat pencari kerja dan pengguna tenaga kerja
- Menyiapkan bahan dan sistem penyuluhan penempata tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan tenaga kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
- Melaksanakan penyuluhan penempatan tenaga kerja keluar negeri
- Melakukan pemasaran lulusan balai latihan kerja
- Melaksanakan tugas lain yang diberika kepala bidang pendayagunaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya.

2. **SEKSI PENEMPATAN, PERMAGANGAN & PERLUASAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**

- Menyiapkan bahan dan sistem pembinaan penempatan tenaga kerja antar lokal (AKL) antar kerja antar daerah (AKAD) dan antar kerja antar negara (AKAN)
- Menyiapkan bahan penyusun sistem dan pedoman pembinaan penempatan tenaga kerja penyandang cacat dan usia lanjut
- Melaksanakan bimbingan analisa jabatan dan menyiapkan bahan penyusunan pedoman penyuluhan jabatan bimbingan jabatan
- Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan perangkat lunak serta bahan pembinaan terapan teknologi tepat guna pertanaian dan non pertanian
- Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan bahan pembinaan perluasan dan kesempatan kerja
- Mengadakan pendataan tenaga kerja asing baik pendatang maupun menetap
- Meneliti izin kerja bagi tenaga kerja asing baik pendatang maupun menetap
- Menyiapkan pedoman perencanaan dan penyusunan sistem pembatasan penggunaan tenaga kerja asing dan domestik
- Menyiapkan bahan pedoman izin tenaga kerja asing dan domestik
- Merumuskan kebijakan teknis pembinaan penetapan tenaga kerja baik di dalam negeri, maupun keluar negeri dan membina tenaga kerja asing menetap maupun tenaga kerja asing pendatang

- Melakukan kerja sama dengan instansi pemerintah, BUMN dan perusahaan swasta untuk membuka pemagangan kepada pencari kerja
- Melakukan tugas lain yang diberikan kepala bidang pendayagunaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

3. SEKSI PENEMPATAN PELATIHAN DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA

- Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan pelatihan/kursus yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja swasta, pemerintah dan perusahaan
- Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan kerja perusahaan kecil dan menengah dalam rangka meningkatkan produktivitas
- Melaksanakan bimbingan serta sertifikasi tenaga kerja
- Mengkoordinasi pelaksanaan pelatihan tenaga sub dinas balai latihan kerja yang berkaitan dengan pelatihan seleksi dan pemanggilan peserta pelatihan
- Menyiapkan bahan kerja sama dengan instansi pemerintahan dan swasta, lembaga latihan kerja swasta dalam pelaksanaan latihan kerja
- Meningkatkan standarisasi dan melaksanakan test kualifikasi dan perizinan lembaga latihan kerja swasta
- Mengatur pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan
- Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan
- Melakukan evaluasi kinerja terhadap lembaga-lembaga latihan swasta
- Melakukan pemasaran lulusan-lulusan lembaga pelatihan baik lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta
- Melakukan tugas lain yang diberikan kepada bidang pendayagunaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

4. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, PERSELISIHAN DAN KELEMBAGAAN (HIPK) ,mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembinaan yang meliputi bidang industrial, perselisihan dan kelembagaan.
- b. Melaksanakan konsultasi dan rapat –rapat dengan organisasi ketenagakerjaan instansi terkait pihak-pihak lain yang berkompeten dengan masalah kasus ketenagakerjaan
- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bipartit dan tripartit
- d. Melaksanakan laporan pelaksanaan tugas-tugas ketenagakerjaan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai bidang dan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Hubungan Industrial, Perselisihan dan Kelembagaan (HIPK) dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh 3 (tiga) seksi yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Seksi, sebagai berikut:

1. SEKSI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Melakukan pencatatan perkara, pemanggilan, berita acara persidangan dalam penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial (PHI) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- Melakukan tindakan pencegahan, monitoring, pelaporan yang berkaitan dengan pemogokan peraturan dan unjuk rasa pekerja/buruh
- Mengadakan pembinaan dan penyuluhan tentang tata cara penyelesaian Hubungan Industrial, mogok dan unjuk rasa
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bidang perselisihan hubungan industrial sesuai dengan bidang tugasnya

2. SEKSI PERSELISIHAN

- Pembinaan dan penyuluhan tentang syarat-syarat kerja di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan dan penyuluhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan dan penyuluhan terbentuknya Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Melakukan pembahasan Upah Minimum Kota (UMK) dengan Dewan Pengupah Kota (Depeko)
- Melakukan pembinaan pelaksanaan Upah Minimum Kota pada Perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Melakukan pengumpulan data perusahaan, tenaga kerja berdasarkan UU No.7 tahun 1981 pada perusahaan terdaftar atau yang belum terdaftar
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bidang hubungan industrial sesuai dengan bidang tugasnya

3. SEKSI KELEMBAGAAN

- Melakukan pencatatan organisasi pekerja/buruh di perusahaan
- Pembinaan dan penyuluhan agar terbentuknya koperasi pekerja/buruh di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan peningkatan sinergitas antar Lembaga Tripartit Kota Pematangsiantar
- Pembinaan peningkatan peran Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota pematangsiantar
- Pembinaan dan penyuluhan agar terbentuknya LKS Bipartit di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD

- Pembinaan dan penyuluhan jaminan sosial bagi pekerja/buruh di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan dan penyuluhan terhadap perusahaan Swasta/BUMN/BUMD untuk mengikut sertakan semua tenaga kerja dalam program jaminan social dan jaminan kesehatan
- Melakukan tugas lainnya yang diberikan kepala bidang kelembagaan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi nomor 25 tahun 2021. Dalam hal ini 3 seksi dibawah bidang pendayagunaan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja dan 3 seksi dibawah bidang hubungan industrial, perselisihan dan kelembagaan dialihkan menjadi mediator hubungan industrial dan pengantar kerja

2.2 Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar

2.2.1. Kondisi Kepegawaian

Kepemerintahan yang baik (good governance) adalah prasyarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. Good governance digerakkan oleh prinsip-prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Dengan kaitan tersebut, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumberdaya aparatur harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang. Sumberdaya aparatur pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa.

Pemerintah Daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintahan di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika aparturnya cerdas.

Terkait dengan hal tersebut di atas, jumlah aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar berdasarkan data dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sampai Bulan Maret Tahun 2022 berjumlah 30 orang. Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 2.1, dengan jenjang esellon II.

Tabel 2.1
 Jumlah Pegawai ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar
 yang Menduduki Eselon, Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan
 Fungsional Umum

No.	Jabatan	Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap Pegawai ASN
1	Eselon II	1	3,33
2.	Eselon III	3	10
3.	Eselon IV	2	6,67
4.	Jabatan Fungsional Tertentu	4	13,33
5.	Jabatan Fungsional Umum	13	43,33
6.	Non PNS	7	23,33

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, 2022

Kapasitas dan kapabilitas pegawai berkaitan erat dengan tingkat pendidikannya. Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 2.2, tingkat pendidikan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang paling banyak adalah pendidikan S-1 sebanyak 19 orang (63.33%). Tingkat pendidikan bagian terbesar dari pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang relatif tinggi ini merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja Dinas Ketenagakerjaan secara umum.

Jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang menamatkan pendidikan S-2 cukup besar, tercatat sebanyak 4 orang. Secara persentase, jumlah tersebut mencapai 13.33% dari seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan, dan ini tentu menjadi modal dasar yang besar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Bappeda sebagai lembaga perencana secara optimal

Namun demikian, kendala dalam ketersediaan SDM yang menjadi isu strategis di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar adalah mengenai kualitas dan kuantitas pejabat fungsional Pengantar Kerja dan Mediator Hubungan Industrial

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	ASN			NON ASN		
		Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap ASN (%)	Persentase terhadap Seluruh Jumlah Pegawai	Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap Non ASN (%)	Persentase terhadap Seluruh Jumlah Pegawai
1.	Perguruan Tinggi						
	S2	4	17.39	13.33	-	-	-
	S1	15	82.60	63.33	4	13.33	57.14
2.	Bukan Perguruan Tinggi						
	SMA	4	30.43	23.33	3	10	42.85
	Jumlah	23			7		
Jumlah Seluruh Pegawai (ASN & Non ASN)		30					

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, 2022

Sumber daya manusia (SDM) yang ada berdasarkan data kepegawaian Sumber daya manusia (SDM) yang ada berdasarkan data kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar pada tahun 2022, ada dua yaitu jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 23 pegawai, yang terdiri dari 12 pegawai laki-laki (52.17%) dan 11 pegawai perempuan (47.82%) dan pegawai yang bukan merupakan Aparatur Sipil Negara (pegawai Non ASN) sebanyak 7 pegawai, yang terdiri dari 3 pegawai Non ASN laki-laki (42.85%) dan 4 pegawai Non ASN perempuan (57.14%). Sehingga jumlah total pegawai ASN dan Non ASN pada Sumber daya manusia (SDM) yang ada berdasarkan data kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar pada tahun 2022,

Tabel 2.3
Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	ASN			NON ASN		
		Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap ASN (%)	Persentase terhadap Seluruh Jumlah Pegawai	Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap Non ASN (%)	Persentase terhadap Seluruh Jumlah Pegawai
1.	Laki-laki	12	52.17	40	3	42.85	10
2.	Perempuan	11	47.82	36.66	4	57.14	13.33
	Jumlah	23			7		
Jumlah Seluruh Pegawai (ASN & Non ASN)		30					

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, 2022

Selanjutnya untuk pegawai ASN bila dilihat dari golongan / ruang, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.4
Jumlah Pegawai ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Berdasarkan Golongan Ruang

No.	Golongan Ruang	Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap Pegawai ASN
1	Golongan IV	8	26.66
	IV/c	1	3,33
	IV/b	2	6,66
	IV/a	5	16,66
2	Golongan III	11	36.67
	III/d	7	23,33
	III/c	2	6,6
	III/b	1	3,33
	III/a	1	23,33
3	Golongan II	4	13.33
	II/d	2	6,66
	II/c	2	6,66
	II/b		
	II/a		
	Jumlah	23	100

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, 2022

2.2.2. Aset Sarana dan Prasarana

Aset yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dapat terlihat pada table berikut:

Tabel 2.5
Rekapitulasi Sarana dan Prasarana
Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar Sampai Dengan Tahun 2021

No	Nama Barang	Satuan	Jumlah	Kondisi		
				B	RR	RB
1	Kendaraan roda 4	Unit	2	2		
2	Kendaraan roda 2	Unit	4	4		
3	PC	Unit	5	5		
4	Laptop	Buah	8	1	1	6
5	Printer	Buah	7	5		2
6	AC	Buah	6	6		
7	Meja	Buah	53	53		
8	Kursi	Buah	28	21		7
9	Lemari	Buah	13	13		
10	Filling Cabinet	Buah	7	5		2
11	Tanah	m ²	m ³			
12	Gedung Bangunan	Unit	3.637 m ²			
13	Mesin absen	Buah	1	1		
14	Televisi	Buah	3	2		1

No	Nama Barang	Satuan	Jumlah	Kondisi		
				B	RR	RB
15	Kipas Angin	Buah	9	9		
16	Camera Vidio	Buah	1	1		
17	Wireless (Speaker Blutot)	Buah	1	1		
18	Dispenser	Buah	3	3		
19	Karpet	Buah	2	2		
20	Lemari Es	Buah	1	1		
21	Sofa	Set	1	1		
22	Mesin pemotong rumput	Buah	1	1		
23	Overhead projector	Buah	1	1		

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

2.3.1 Capaian Indikator Kinerja

Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar sebagai salah satu unit kerja di lingkup Pemerintah Kota Pematang Siantar yang mempunyai tugas sebagai perumus kebijakan bidang tenaga kerja juga telah melakukan berbagai upaya dalam mencapai tujuan pembangunan Kota Pematang Siantar periode 2017-2021.

Tabel T-C.23
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi perangkat Daerah	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian Pada Tahun Ke-				
			2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
1	Jumlah daya serap tenaga kerja		1.295	1.320	1.316	1.315	1.297	780	644	925	253	327	60,23	48,79	70,29	19,24	25,21
2	Rasio Penduduk yang Bekerja (%)		91,18	91,48	91,78	92,08	92,33	91,2	87,64	88,91	88,5	88,5	100,02	95,80	96,87	96,11	95,85
3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)		44,66	44,64	44,62	44,6	44,58	72,74	65,88	71,11	71,55	72,31	162,88	147,58	159,37	160,43	162,20
4	Jumlah Lulusan S1/S2/S3		27.000	31.823	35.005	42.006	45.506	180	226	319	38	1	0,67	0,71	0,91	0,09	0,002
5	Rasio Lulusan S1/S2/S3		31.49	41.49	51.49	61.49	71.49	0.07	0.09	0.12	0.01	0.00	0.22	0.21	0.23	0.01	0.00
5	Rasio Ketergantungan		48,6	47,6	46,6	45,6	44,6	41,21	34,12	28,89	30,01	38,9	84,79	71,68	62,00	65,81	87,22

Dari hasil perbandingan capaian indikator tahun 2017-2021 dapat disimpulkan 4 indikator kinerja memiliki rasio capaian diatas target yaitu rasio penduduk yang bekerja, tingkat partisipasi angkatan kerja serta rasio ketergantungan sedangkan 2 indikator yaitu jumlah daya serap tenaga kerja dan jumlah lulusan SI/S2/S3 tidak mencapai target hal ini menggambarkan bahwa pertumbuhan penduduk tidak seimbang dengan pertumbuhan kesempatan kerja serta jumlah daya serap tenaga kerja yang masih rendah rendah sehingga meningkatkan jumlah pengangguran

2.3.2 Capaian Kinerja Keuangan

Jika dilihat tren selama lima tahun terakhir, Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar mendapat alokasi anggaran dengan cenderung menurun yakni dari sebesar Rp5.247.027.867 di tahun 2017 menjadi sebesar Rp4.189.213.649 di tahun 2021 dengan pertumbuhan rata-rata - 5.47 % .Tabel di bawah ini memperlihatkan jumlah alokasi anggaran Tahun 2017-2021 beserta serapannya sebagai tabel berikut:

Tabel 2.6
Alokasi Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2017-2021

No.	Tahun Anggaran (Rp)	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
1.	2017	5.247.027.867.00	4.929.996.844.00	93.95
2.	2018	4.816.891.268.00	4.376.680.898.00	90.92
3.	2019	5.277.838.873.28	4.725.516.944.00	89.53
4.	2020	4.001.356.387.00	3.899.141.143.00	97.44
5.	2021	4.189.213.649.00	3.651.982.493.00	87.17

Persentase serapan anggaran anggarannya naik turun secara fluktuatif, di mana tertinggi di tahun 2020 yaitu sebesar 97.44% dan terendah di tahun 2021 yaitu sebesar 87.17%. Permasalahan penyerapan anggaran seringkali disebabkan karena beberapa kegiatan dilaksanakan pada APBD perubahan di Bulan Oktober sehingga ada keterbatasan waktu dalam melaksanakan kegiatan dan penyerapan anggarannya. Kecermatan dalam menyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) yang menjadi pedoman pelaksanaan program/kegiatan baik dari sisi anggaran maupun dari indikator kinerja turut menentukan serapan dan alokasi anggaran yang dibutuhkan.

Sehingga ada keterbatasan waktu dalam melaksanakan kegiatan dan penyerapan anggarannya. Kecermatan dalam menyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) yang menjadi pedoman pelaksanaan program/kegiatan baik dari sisi anggaran maupun dari indikator kinerja turut menentukan serapan dan alokasi anggaran yang dibutuhkan.

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel T-C. 24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematangsiantar

Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasidan Anggaran tahun Ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah																	
Belanja Pegawai/ Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.014.244.844	2.936.534.788	2.705.960.802	2.396.695.979	3.235.958.474	2.841.595.676	2.726.834.323	2.664.150.182	2.201.877.405		88,39	92,86	98,455	91,87		1,79%	-8,15%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	691.516.333	681.947.500	668.492.585	33.275.099	408.143.780	653.285.838	629.104.652	642.430.561	292.506.711		94,47	91,98	96,10	88,03			
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik Lainnya	24.000.000	42.000.000	42.000.000	6.932.460	6.335.100	24.000.000	27.809.640	31.107.945	6.919.420		100	66,21	74,00	99,81			
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	62.485.399	43.845.500	22.088.000	34.375.807	32.456.300	62.392.000	42.873.500	22.065.000	34.271.016		99,85	97,78	99,89	99,69			
Penyediaan peralatan Rumah Tangga	24.000.000	27.145.000	27.778.000	44.465.452	27.985.000	23.999.500	18.224.500	26.476.000	33.877.615		99,99	67,14	95,31	76,18			
Penyediaan bahan Logistik Kantor	12.000.000	12.000.000	19.200.000	5.000.000	7.250.000	11.990.000	9.288.000	-	33.877.615		99,91	77,40					
Penyediaan Bahan Cetak dan Penggandaan	59.900.000	55.760.000	182.100.000	38.357.380	38.357.380	59.900.000	44.489.000	18.395.000	24.279.660		100	79,7	95,18	63,03			
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	240.000.000	344.060.000	203.144.000	203.144.000	295.760.000	231.373.238	336.082.012	180.957.000	192.259.000		96,40	97,68	99,37	95,13			
Pengadaan Barang Miliki Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	183.100.000	429.914.000	-	159.700.000	87.650.000	176.117.795	397.269.169	-	146.185.000		96,18	92,41		91,53			
Pengadaan Peralatan Mesin lainnya	117.000.000	176.490.000	22.200.000	88.400.000	87.650.000	117.000.000	163.340.000	21.475.000	78.385.000		100	92,55	96,73	88,67			
Pengadaan Mebeleur	60.000.000	-	-	71.300.000	-	53.117.195	-	-			88,38						
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan			-	242.543.400	209.604.300	-	-	-	240.858.127					97,87			
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	45.700.000	24.000.000	4.642.000	36.953.400	38.950.300	29.213.100	19.308.000	4.600.000	33.787.127		63,92	80,45	99,12	91,43			
Penyediaan Jasa Pelayan Umum Kantor	223.433.000	135.137.000	268.010.000	209.818.000	170.654.000	21.041.800	131.030.000	267.505.000	207.071.000		94,17	97,68	99,81	99,01			

Pemeliharaan barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				47.818.000	70.250.000				33.488.055							
Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Dinas Perorangan atau Kendaraan Dinas Jabatan		47.424.000	23.300.000	47.818.000	70.250.000		30.729.169	20.797.716	33.488.055		64,80	89,26	70,03			
Program Hubungan Industrial																
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota	46.000.000	44.579.085	32.748.000	57.045.845	175.650.000	23.926.650	20.639.800	30.570.500	31.368.240	51,91	96,30	92,16	54,95			
Pelaksanaan Oprasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	36.242.000	44.579.085	32.748.000	57.045.845	175.650.000	23.926.650	20.639.800	30.570.500	31.368.240	66,01	46,30	92,16	54,59			
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	555.500.000	970.312.000	506.305.000	949.560.636		413.638.000	757.466.500	474.990.900		66,08	78,06	92,16				
Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	555.500.000	970.312.000	506.305.000	949.560.636	726.379.226	413.638.000	757.466.500	474.990.900	705.698.955	66,38	78,06	92,16	74,31			
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	555.500.000	970.312.000	506.305.000	949.560.636	726.379.226	413.638.000	757.466.500	474.990.900	949.560.636	66,38	78,06	92,16	74,31			
Program Penempatan Tenaga Kerja	258.940.085	212.551.500	87.850.000	0		205.316.939	198.101.055	86.999.000		79,29	93,20	99,03				
Pelayanan Antar Kerja Di Daerah Kabupaten/Kota	258.940.085	212.551.500	87.852.000		74.128.721	205.316.939	198.101.055	86.999.000		79,29	93,20	99,03				
Pelayanan Antar Kerja	43.682.000	4.888.500	87.852.000		40.916.962	42.262.000	48.885.000	86.999.000		99,03	100	99,03				
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	62.997.000	2.041.800				33.212.759	55.175.000	19.749.000		87,58	96,72					

Pada tahun 2017, Dinas Ketenagakerjaan mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp5.247.027.867 untuk melaksanakan 5 program dan 19 kegiatan. Realisasi anggaran sebesar Rp 4.929.996.844 atau 93.95%.

Pada tahun 2018, Dinas Ketenagakerjaan mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp 4.816.891.268.00 untuk melaksanakan 6 program dan 22 kegiatan. Realisasi anggaran sebesar Rp 4.376.680.898 atau 90.92 %. Sebanyak 1 program dalam pelaksanaannya masuk kategori sangat tinggi karena realisasinya di atas 99%. Sedangkan 5 program masuk kategori tinggi dengan realisasi di atas 51.91%

Pada tahun 2019, Dinas Ketenagakerjaan mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp5.277.838.873.28 untuk melaksanakan 5 program dan 20 kegiatan. Realisasi anggaran sebesar Rp 4.725.516.944.00 atau 89.53%. Sebanyak 2 program dalam pelaksanaannya masuk kategori tinggi dengan realisasi di atas 95 %, 3 program masuk kategori sedang dengan realisasi 66%≤82 %,

Pada tahun 2020, Dinas Ketenagakerjaan mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp 4.001.356.387 untuk melaksanakan 5 program dan 16 kegiatan. Pagu anggaran ini lebih kecil daripada tahun-tahun sebelumnya dikarenakan adanya pandemi Covid-19. Bencana pandemi Covid-19 yang melanda Kota Pematangsiantar dan hampir seluruh daerah di Indonesia mengakibatkan adanya refocusing anggaran yang diprioritaskan untuk pemulihan kesehatan dan ekonomi masyarakat. Realisasi anggaran sebesar Rp3.899.141.143 atau 97.44%. .Realisasi Kinerja Peningkatan Kesempatan Kerja rata rata 93.20%
Kinerja Peningkatan Kesempatan kerja ini mendapat respon dari masyarakat. Temnaga kerja memperoleh informasi lowongan pekerjaan di luar negeri dan antar daerah yang dilaksanakan melalui sosialisasi pelayanan informasi pasar kerja dan job fair. Persentase kinerja pembinaan lingkungan sosial termasuk cukup sebesar 78.06% sehingga kinerja ini perlu ditingkatkan dengan melakukan pembinaan dan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja.

Tahun 2021 merupakan tahun awal penerapan perubahan nomenklatur program, kegiatan dan sub kegiatan sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019. Melalui peraturan ini, sudah tidak ada lagi klasifikasi belanja langsung maupun belanja tidak langsung. Selain itu, perencanaan tahun 2021 juga merupakan awal dimulainya penggunaan aplikasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) yang dikembangkan oleh Kementerian Dalam Negeri, untuk pelaksanaan perencanaan pembangunan dan keuangan daerah. Pada tahun 2021, Bappeda mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp4.189.213.649 untuk melaksanakan 4 program, 12 kegiatan dan 45 sub kegiatan. Realisasi Anggaran sebesar Rp3.651.982.493 atau 87,17. Pagu tahun 2021 tidak dapat diperbandingkan karena telah terjadi perubahan nomenklatur program, kegiatan dan sub kegiatan.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas

Ketenagakerjaan

Dalam upaya meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar kurun waktu lima tahun ke depan, perlu mengetahui dinamika tantangan dan peluang yang ada. Berikut tantangan dan peluang pengembangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar:

Tantangan dan peluang yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar adalah :

Tantangan :

- Kualitas angkatan kerja masih rendah
- Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan
- Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- Rendahnya jiwa kewirausahaan yang dimiliki yang terlihat dari porsi angkatan kerja yang berusaha sendiri lebih kecil dibandingkan angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai.
- Rendahnya kemampuan angkatan kerja yang disebabkan mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah yang berimbas pada produktivitas tenaga kerja
- Hubungan kerja dalam ekonomi digital sangat sulit untuk didata dan diawasi
- Era otomisasi mengubah pola kerja dan cara berhubungan antara pekerja dan industri berimplikasi pada hubungan industrial.
- Lembaga latihan kerja harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi didalam dunia usaha, sehingga kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencermintakan apa yang diinginkan dunia kerja yang harus mengandung unsur knowledge, skills dan attitude

Peluang :

- Besarnya jumlah angkatan kerja di kota pematangsiantar
- Banyak perusahaan/industri /usaha kecil dan menengah di kota Pematang Siantar
- Ekonomi digital apabila didukung oleh regulasi yang tepat akan selaras dengan penciptaan lapangan pekerjaan.
- Perubahan kebutuhan keterampilan akan mendorong bertambahnya jenis dan jumlah pekerjaan.
- Keberadaan ekonomi kreatif lebih peka dalam penyerapan tenaga kerja dibandingkan sektor-sektor padat modal lainnya.
- Program CSR (Corporate Sosial Responsibility) perusahaan untuk memberdayakan masyarakat
- Letak kota pematangsiantar sebagai kota lintas antara kabupaten dan kota dapat mendukung kebijakan nasional dan propinsi sumatera utara untuk pembangunan sektor ketenagakerjaan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar bertanggung jawab dalam perumusan konsep penyelesaian permasalahan pembangunan sekarang dan ke depan dengan mengacu pada RPJMD Kota Pematang Siantar dan memperhatikan aspirasi dan kondisi obyektif perkembangan dan kebutuhan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pada bab ini terdapat isu-isu bersifat strategis yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dalam pelaksanaan tugas jangka menengah ke depan.

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan pelayanan dibidang ketenagakerjaan secara teknis dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar terus berupaya meningkatkan daya saing tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan pasar kedepan. Peningkatan daya saing di Kota Pematang Siantar dilakukan melalui pelatihan kerja, pelayanan penempatan kerja, memfasilitasi perusahaan dengan tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja.

Angka partisipasi angkatan kerja di Kota Pematang Siantar Terus menurun dari 137.927 (tahun 2020) menjadi 136.212 (tahun 2021) dengan tingkat partisipasi kerja sebanyak 68.80%. hal ini menunjukkan semakin berkurangnya penduduk usia kerja.

Masih tingginya angkatan kerja yang berpendidikan dasar ke bawah menyebabkan sulitnya tenaga kerja untuk bersaing dengan tenaga kerja yang dari luar daerah khususnya pada jenis pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tinggi, selain itu dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu berupa pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju kearah angkatan kerja berpendidikan yang lebih tinggi.

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja	Rendahnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih rendahnya tenaga kerja yang terampil dan memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhan pasar kerja 2. Identifikasi Kebutuhan pelatihan belum dapat dilakukan dengan baik (jejaring/kerjasama, kejuruan unggulan). 3. Terbatasnya jumlah dan kualitas sarana dan prasarana pelatihan kerja. 4. Adanya Perselisihan Hubungan Industrial
		Rendahnya penempatan pencari kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya sosialisasi dan informasi pasar kerja 2. Kurang optimalnya kerjasama dengan sector swasta

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Wali Kota dan Wakil Wali Kota

Menelaah visi, misi dan program Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota.

Hasil identifikasi tentang faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih ini juga akan menjadi input bagi perumusan isu-isu strategis pelayanan Dinas Ketenagakerjaan. Dengan demikian, isu-isu yang dirumuskan tidak saja berdasarkan tinjauan terhadap kesenjangan pelayanan, tetapi juga berdasarkan kebutuhan pengelolaan faktor-faktor agar dapat berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih.

Visi dan misi Wali Kota Pematang Siantar yang dituangkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2022-2027 yang akan menjadi pedoman untuk semua kegiatan pemerintahan. Visi 5 tahun kedepan adalah **“Terwujudnya Kota Pematang Siantar Sehat, Sejahtera dan Berkualitas”**

Yang dimaknai dengan :

1. **Sehat** : Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat secara jasmani dan rohani melalui ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan harmonisasi kehidupan masyarakat, serta penyediaan infrastruktur dan tenaga kesehatan mulai dari level bawah, serta melakukan gerakan masyarakat sehat dengan upaya-upaya preventif dan kuratif sejak dini guna menjamin kehidupan yang nyaman dan berkelanjutan, khususnya masa dan atau paska Pandemic Covid-19.
2. **Sejahtera** : Meningkatkan potensi sumberdaya manusia (SDM) yang maju dan unggul serta berdaya saing melalui peningkatan SDM dan pengelolaan sumber daya alam yang ada, melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa, responsif serta konsisten dalam melayani, implementasi regulasi dan kebijakan pembangunan menurut skala prioritas, sebagai kota transit, serta mewujudkan daya tarik sebagai Subpusat Perdagangan Regional Sumatera Utara bagi hinterland.
3. **Berkualitas** : Meningkatkan potensi sumberdaya manusia (SDM) yang maju dan unggul serta berdaya saing melalui peningkatan SDM dan pengelolaan sumber daya alam yang ada, melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa, responsif serta konsisten dalam melayani, implementasi regulasi dan kebijakan pembangunan menurut skala prioritas, sebagai kota transit, serta mewujudkan daya tarik sebagai Subpusat Perdagangan Regional Sumatera Utara bagi hinterland.

Visi tersebut diatas tentunya diarahkan kepada keberlanjutan program pembangunan dengan menuntaskan program-program pembangunan yang belum dapat dituntaskan pada periode lalu, serta melanjutkan program-program pembangunan yang sudah dilaksanakan dengan merumuskan program baru yang bersifat terobosan baru dan yang mengalami hambatan pelaksanaan pada periode lalu.

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas dirumuskanlah misi Pemerintah Kota Pematang Siantar, sebagai berikut:

1. Memperkuat kehidupan masyarakat yang sehat, sejahtera, humanis, agamis dan beradab dengan menghargai local wisdom dan keberagaman yang berkualitas.

Bertujuan meningkatkan kesehatan, sehat jasmani dan rohani, pendidikan, dan kesejahteraan masyarakat yang berkualitas, dan merata serta membentuk masyarakat yang kondusif, berbudaya dan menjamin masyarakat mendapat pelayanan dasar sesuai dengan standar

2. Memperkuat dan memulihkan perekonomian regional, penyehatan iklim usaha perdagangan dan jasa, UMKM dan koperasi yang mandiri, kokoh dan berkeadilan yang terdampak masa pandemi dan atau paska pandemi Covid-19.

Bertujuan menjawab permasalahan di bidang ekonomi, khususnya mendorong

pertumbuhan perekonomian masyarakat yang merata untuk bangkit pada masa dan pasca pandemi Covid-19. Pertumbuhan ekonomi yang memperhatikan lapangan usaha utama dan pendukung lainnya sebagai penopang perekonomian dan kesejahteraan masyarakat

3. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance. Bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik terbaik kepada masyarakat dengan penerapan birokrasi yang cepat, tepat, baik secara digital dan langsung dengan pelayanan yang profesional
4. Memperkuat sentralitas dan daya tarik kota, guna pencapaian Siantar sebagai sub pusat perdagangan dan jasa regional di Provinsi Sumatera Utara. Bertujuan untuk mewujudkan cita-cita Kota Pematang Siantar sebagai sub pusat perdagangan dan jasa di Provinsi Sumatera Utara dengan mengoptimalkan potensi unggulan daerah
5. Mewujudkan Kota berkualitas melalui penataan ruang, pengembangan infrastruktur, keindahan dan kebersihan lingkungan kota secara berkelanjutan. Bertujuan untuk membangun infrastruktur kota yang berkualitas dengan pengendalian pemanfaatan ruang sesuai dengan pola dan struktur ruang yang berwawasan lingkungan berkelanjutan

Tabel 3.2
 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
 Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar
 Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah
 dan Wakil Kepala Daerah

No.	Visi/Misi/Program	Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
Visi : Terwujudnya Kota Pematang Siantar Sehat, Sejahtera dan Berkualitas				
	Misi 1: Menguatkan Kehidupan Masyarakat yang sehat, sejahtera, humanis, agamais dan beradab dengan menghargai wisdom dan keheterogenan yang berkualitas	1. Masih rendahnya Kualiatas dan Produktivitas Tenaga Kerja 2. Penempatan tenaga kerja pada pasar kerja masih sangat kurang	1. Rendahnya Kompetensi dan Keterampilan Tenaga Kerja 2. Ketidak sesuaian antara kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh pasar kerja dengan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja 3. Identifikasi Kebutuhan pelatihan belum dapat dilakukan dengan baik 4. Adanya pembatasan umur maksimal dari perusahaan dalam menerima karyawan 5. Masih terbatasnya jumlah dan kualitas sarana dan prasarana pelatihan kerja. 6. Kurangnya sosialisasi dan informasi pasar kerja 7. Tidak semua perusahaan melaporkan penempatan tenaga kerja ke Dinas Ketenagakerjaan 8. Terbatasnya penyuluhan dan bimbingan	1. Ketersediaan Angkatan Kerja 2. Terbitnyanya Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan bisa mendorong produktivitas tenaga kerja. 3. LKS Bipartit dan Tripartit

No.	Visi/Misi/Program	Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
			jabatan bagi pencari kerja 9. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta belum optimal dilakukan. 10. Adanya Perselisihan Hubungan Industrial	

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dengan Dokumen RPJMD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027, maka dalam penyusunannya harus menjadikan dokumen perencanaan jangka menengah tersebut sebagai acuan, artinya indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar harus diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai dengan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan yang telah dicantumkan dalam target Kinerja RPJMD. Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, Dinas Ketenagakerjaan berkontribusi sebagai pendukung, penunjang dan pengarah terwujudnya seluruh visi, misi, tujuan dan sasaran Walikota dan Wakil Walikota sebagaimana tercantum dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, yaitu sebagai institusi bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar untuk tahun 2022-2027 mendukung visi dan misi Wali Kota Pematang Siantar, terutama pada misi ke 2 (tiga) yaitu Menguatkan dan memulihkan perekonomian regional penyehatan iklim usaha perdagangan dan jasa, UMKM dan koperasi . Pada misi ini terdapat dua tujuan, yaitu Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat dan Meningkatkan perekonomian kota yang berkualitas dan merata. Untuk tujuan ini ada 4 sasaran yang ingin dicapai yaitu: 1. Persentase penurunan PPKS: Persentase penurunan PPKS 2. Menurunnya angka pengangguran; Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan 3. Meningkatnya kontribusi UMKM dan sektor unggulan daerah; a. Meningkatnya usaha mikro yang menjadi wirausaha b. Persentase sektor Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor terhadap PDRB 4. Meningkatnya investasi daerah; Persentase Peningkatan investasi

Dari ketiga sasaran RPJMD Kota Pematang Siantar di atas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar mendukung sasaran kedua, Menurunnya angka pengangguran dengan indikator Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan.

3.3 Telaah Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi

3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Kementerian Tenaga Kerja

Dalam merumuskan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Pematang Siantar perlu memperhatikan arah pembangunan nasional, rencana strategis kementerian/lembaga maupun instansi yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Pematang Siantar demi terwujudnya perencanaan yang selaras antara pemerintah pusat dengan daerah. Dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Pematang Siantar mengacu kepada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Pemerintah Republik Indonesia. Selain itu Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Pematang Siantar juga selain merujuk dengan rencana pembangunan nasional tentunya merujuk kepada renstra Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019- 2023. Berdasarkan hasil telaah terhadap Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Pemerintah Republik Indonesia dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara maka arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan Pemerintah Republik Indonesia tahun 2020- 2024 dalam pembangunan sektor ketenagakerjaan merujuk pada arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan nasional yang tertuang didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Kebijakan dan strategi tersebut juga disinergikan dengan arah kebijakan pembangunan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kementerian Tenaga Kerja 2005-2025 yang menjadi salah satu alur logis perencanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan berkelanjutan.

Tabel 3.3
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar terhadap Sasaran Renstra K/L

Sasaran Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024			
Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel	Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja dari berbagai sektor per kabupaten/kota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya semangat etos kerja dan disiplin tenaga kerja. 2. Belum adanya peraturan perundangan yang mengatur skema hubungan kerja di era automasi. 3. Mindset pengusaha yang beranggapan bahwa training untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. skema hubungan kerja yang berkembang seperti kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan transportasi online mempengaruhi tingkat hubungan industrial. 2. Terbitnyanya Undang-Undang Cipta Kerja

Sasaran Rentra K/L	Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
		pekerja adalah beban atau tambahan biaya.	diharapkan bisa mendorong produktivitas tenaga kerja.
	Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus dapat menjawab tantangan. 2. Institusi pendidikan juga harus mulai mengubah arah orientasi kurikulum. 3. Peningkatan penduduk usia kerja yang tidak mempunyai kompetensi yang cukup akan menambah beban. Pengendalian dan evaluasi belum optimal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Model Pembelajaran Sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam. 2. peningkatan penduduk usia kerja pada saat terjadi bonus demografi yang merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi.

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

3.4.1 Saat ini dokumen Revisi RTRW Kota Pematang Siantar Tahun 2012-2032 sedang dalam proses persetujuan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR/BPN). Dalam penyusunan dokumen Rancangan RPJMD ini tetap berpedoman pada Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Pematang Siantar Tahun 2012–2032 dengan isu strategis sebagai berikut :

1. Sebagai Kota Pusat Kegiatan Wilayah dan Kota Sekunder di Provinsi Sumatera Utara, menjadi penyeimbang pengembangan wilayah Provinsi Sumatera Utara yang memiliki hinterland wilayah dataran tinggi Danau Toba;

2. Memiliki posisi strategis sebagai pintu gerbang dataran tinggi bukit barisan dalam wujud kesamaan iklim, kondisi alam, kegiatan produktif, dan sosial budayanya yang berarti
3. Berbagai potensi kegiatan ekonomi, social, budaya dan keagamaan serta dan pemerintahan dengan pelayanan skala wilayah dan nasional sudah berlangsung sejak dahulu, yaitu :
 - a. kegiatan perdagangan dan jasa (komersial) perbankan, supermarket, telekomunikasi, dan pelayanan imigrasi yang memiliki jangkauan pelayanan regional
 - b. ketersediaan kegiatan pendidikan menengah dan tinggi dan dukungan fasilitas kesehatan yang berskala regional yang menciptakan kualitas SDM yang dapat bersaing secara nasional dan internasional
 - c. kantor pusat 4 (empat) gereja berskala nasional dan internasional memiliki sejarah yang panjang di kota ini
 - d. bangunan bersejarah budaya adat Simalungun
 - e. kegiatan industri pengolahan beberapa produk pertanian/perkebunan yang sudah memiliki brand dan skala pemasaran nasional dan ekspor
 - f. fasilitas dan kegiatan pertahanan dan keamanan Kawasan Rindam yang sekaligus pusat pelatihan militer
4. Disamping sudah terbangun infrastruktur nasional dan wilayah, seperti : jalur Kereta Api dan jalan nasional, sudah ada rencana pengembangan infrastruktur baru lainnya, yaitu : rencana pembangunan jalur KA baru rute Merek – Pematang Siantar, pembangunan pembangunan jalan bebas hambatan Medan - Tebingtinggi – Parapat yang menambah fungsi distribusi dan koleksi bagi Kota terhadap wilayah hinterland berupa angkutan barang produk-produk pertanian dari Daerah Tinggi Bukit Barisan dan transportasi transit menuju daerah tujuan wisata Danau Toba dan sekitarnya
5. Pengembangan Kawasan Ekonomi Nasional Industri Hilir Produk Sawit berskala internasional di Kawasan Sei Mangkei Kecamatan Perdagangan Kabupaten yang berjarak hanya sekitar 40 Km dari Kota Pematang Siantar diharapkan mendorong perkembangan perekonomian kota melalui kegiatan jasa pendidikan, jasa konsumtif konsumsi, jasa otomotif/ transporasi dan industri turunannya, dan kegiatan lainnya.
6. Rencana pembangunan jalan lingkar luar kota sebelah timur dan barat, yang dapat dikaitkan sebagai pendorong pengembangan wilayah pinggiran kota
7. Terdapat lahan ex HGU di tepi kota (Kelurahan Tanjung Pinggir, Kecamatan Siantar Martoba) menambah kawasan potensi lahan pengembangan
8. Didominasi oleh lahan pertanian (perkebunan, lading dan sawah) yang sebagian besar diantaranya dialiri oleh jaringan prasarana irigasi teknis.

9. Tantangan pengembangan Kota Pematang Siantar dalam waktu mendatang adalah mengendalikan dan mengarahkan pertumbuhan fisik kota sehingga berlangsung pada lokasi yang direncanakan dengan intensitas yang sesuai dengan daya dukung lingkungan. Arah pengembangan fisik wilayah kota yang mempertimbangkan :
- a. perkembangan fisik di kawasan pusat kota berlangsung secara intensif dengan orientasi pada sektor perdagangan dan jasa. Dengan demikian dituntut kebijakan yang dapat mengakomodasi perkembangan tersebut sekaligus merevitalisasi kawasan pusat kota.
 - b. perkembangan fisik di pinggiran berlangsung secara ekstensif dan sporadis. Dengan demikian dituntut kebijakan yang dapat mengarahkan perkembangan fisik secara optimal sekaligus mempertahankan lahan terbuka hijau secara terpadu.

3.4.2 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Penelaahan KLHS dan RPJMD dilaksanakan secara bersama-sama yang bertujuan untuk memastikan bahwa pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan pembangunan di daerah. Pemerintah daerah menyusun rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) adalah dengan memperhatikan prinsip dan tujuan Pembangunan Berkelanjutan yaitu untuk menjaga keberlangsungan sumber daya dan menjamin keselamatan, kemampuan, kesejahteraan, mutu hidup generasi masa kini serta generasi masa depan. Maka dalam penyusunan RPJMD dibutuhkan KLHS (Kajian Lingkungan Hidup Strategis) sebagai acuan bagi pemangku kepentingan dan sebagai bahan masukan bagi Kebijakan, Rencana dan Program (KRP) dalam penyusunan RPJMD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027, sehingga dampak dan/atau risiko lingkungan dapat diminimalkan dengan memberikan alternatif penyempurnaan kebijakan, rencana dan/atau program yang menimbulkan dampak dan/atau resiko negatif terhadap lingkungan.

Dasar hukum dari KLHS RPJMD adalah Permendagri Nomor 7 Tahun 2018 dimaknai sebagai analisis sistematis, menyeluruh, dan partisipatif yang menjadi dasar untuk mengintegrasikan tujuan pembangunan berkelanjutan ke dalam dokumen RPJMD. KLHS RPJMD yang disusun sebelum dirumuskannya RPJMD difokuskan pada pencapaian target Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dan mengakomodir isu strategis TPB yang mencakup isu lingkungan hidup, ekonomi, sosial, serta hukum dan tata kelola. Permendagri Nomor 7 Tahun 2018 ini bertujuan untuk memandu pemerintah daerah dalam merumuskan skenario pencapaian 17 (tujuh belas) Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dengan 319 indikatornya, yang selanjutnya akan menjadi masukan dalam penyusunan RPJMD Tahun 2022-2027, sehingga diharapkan akan terwujud pembangunan daerah yang mensejahterakan, dengan mengedepankan prinsip keberlanjutan pembangunan serta keberlangsungan

lingkungan hidup.

Berikut isu-isu prioritas hasil KLHS RPJMD Kota Pematang Siantar Tahun 2022- 2027, sebagai berikut:

1. Penataan Ruang
2. Penurunan Kualitas Lingkungan Hidup
3. Pengelolaan Keluarga Sehat
4. Pengelolaan Pelayanan Masyarakat
5. Pertumbuhan Ekonomi Kota
6. Kesiapsiagaan Penanganan Bencana Alam
7. Pemantapan Tata Kelola Pemerintahan

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis Dinas Ketenagakerjaan dirumuskan dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal termasuk permasalahan layanan. Adapun isu strategis Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, yaitu :

1. Masih rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja
2. Peningkatan kualitas tenaga kerja karena masih rendahnya sumberdaya manusia dan keterampilan lulusan untuk masuk dunia kerja karena tidak sesuai dengan kebutuhan
3. Koordinasi lintas lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta dalam hal Peluang dan kesempatan kerja

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan

Tujuan strategis adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampe dengan 5 (Lima) tahunan yang di tetapkan dengan mengacu kepada pertanyaan Visi dan Misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis lingkungan strtegis. Tujuan mengarah perumusan strategi, kebijakan, program, dan kegiatan dalam rangka merealisasikan pencapaian Misi dan Visi yang tertuang dalam RPJMD Kota Pematangsiantar. Berdasarkan tujuan yang ditetapkan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar akan mengetahui hal-hal yang harus dicapai dalam kurun waktu sampai lima tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki, serta faktor lingkungan yang mempengaruhinya

Keberadaan Dinas Ketenagakerjaan sebagai institusi bidang ketenagakerjaan berfungsi sebagai pendukung dan penunjang dari pencapaian visi misi kota, sehingga dalam perumusan tujuan dan sasarannya harus mencerminkan upaya pencapaian visi dan misi Pemerintah Kota, maka tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam jangka menengah diuraikan sebagai berikut

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan dalam Pencapaian Visi dan Misi RPJMD
Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027

No	RPJMD					RENSTRA			
	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
	Menguatkan dan memulihkan Kehidupan masyarakat yang sehat, sejahtera, humanis, agamis dan beradab dengan menghargai local wisdom dan keheterogenan yang berkualitas	1. Meningkatkan Sumberdaya manusia yang berkualitas 2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat	1.1 Persentase Angka Kemiskinan 1.2 Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka 2.1 Laju Pertumbuhan ekonomi 2.2 Indeks Gini	Menurunnya angka pengangguran	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan	Meningkatkan Penyerapan tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	1. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja 2. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja	1.1 Persentase Pencari Kerja yang dilatih 2.1 Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan melalui layanan antar kerj

Tabel T-C. 25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Kondisi Awal		Target					Kondisi Akhir Renstra
				Realisasi Kinerja 2021	Target Kinerja 2022	2023	2024	2025	2026	2027	
	Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	86	88	90	92	94	96	98	98
		Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	61.81	64.28	66.67	68.75	70.58	72	73.69	73.69
			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	68.80	70.58	72.44	73.35	74.17	75.10	75.91	75.91

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan yang komprehensif tentang bagaimana Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar mencapai tujuan dan sasaran renstranya serta mendukung pencapaian RPJMD dengan efektif dan efisien. Pendekatan yang komprehensif dalam merencanakan strategi akan mengoptimalkan kinerja pemerintah baik dalam melakukan transformasi, reformasi, maupun perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat, termasuk didalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, serta pemanfaatan teknologi informasi.

Pencapaian tujuan dan sasaran di dalam Rencana Strategis (Renstra) diperlukan strategi. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran. 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. Kebijakan dapat bersifat internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan maupun bersifat eksternal yaitu kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat. Kebijakan merupakan instrumen perencanaan yang memberikan panduan kepada Dinas Ketenagakerjaan agar lebih terarah dalam menentukan pencapaian tujuan.

Perumusan strategi dan arah kebijakan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan tahun 2022-2027 didasarkan pada analisis SWOT sebagai berikut:

Tabel 5.1
Analisis SWOT

FAKTOR INTERNAL		Strength (S)		Weakness (W)	
		FAKTOR EKSTERNAL	S1	Dinas Ketenagakerjaan sebagai perangkat daerah yang ditunjuk untuk melakukan perencanaan, pembinaan dan pembangunan di bidang tenaga kerja	W1
S2	Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran yang memadai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dibidang ketenagakerjaa		W2	Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas, diantaranya belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pematang Siantar dan sarana- prasarana lainnya	
S3	Tersedianya angkatan kerja		W3	Rendahnya penempatan dan perluasan kesempatan kerja	
Opportunities (O)			S-O		W-O
O1	Banyaknya peraturan perundang-undangan yang mendukung pelaksanaan tugas dan urusan sosial dan ketenagakerjaan	S1 dengan O1	Meningkatkan kualitas perumusan kebijakan daerah dengan peran Dinas Ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan yang mendukung pelaksanaan tugas dan urusan ketenagakerjaan	W2 dengan O1	Meningkatkan kualitas pelatihan kerja yang menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan dunia kerja
O2	Adanya kebutuhan pelatihan	S2,S3, dengan	Meningkatkan kerjasama	W1 dengan O2	Mengoptimalkan kerjasama

	keترampilan tehnik dan manajerial pencari kerja untuk mengisi peluang kerja untuk mengisi peluang kerja pada dunia usaha dan masyarakat;	O2	dengan Lembaga Pelatihan (Pemerintah/Swasta) untuk menyelenggarakan pelatihan kerja;		antar dinas/instansi pusat dan daerah serta dengan dengan asosiasi pengusaha, serikat pekerja dan pihak lainnya
O3	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis	S1 dengan O3	Mengoptimalkan Pembinaan dan pemberdayaan lembaga kerjasama Bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit dan lembaga hubungan industrial lainnya	W2, W3 dengan O4	Meningkatkan Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk mempersiapkan angkatan kerja mengisi pasar kerja bahkan mampu menciptakan pekerjaan baru
Threats (T)			S-T		W-T
T1	Meningkatnya jumlah penganggur karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dll	S1 dengan T1	Mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan pencari kerja sehingga kesempatan kerja dapat terserap oleh pencari kerja	W1 dengan T1	Mengoptimalkan kemampuan Tenaga Kerja untuk memenuhi tuntutan pasar kerja
T2	Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja	S1 dengan T2	Mengoptimalkan sosialisasi dan informasi pasar kerja	W1 dengan T3	Meningkatkan kualitas dan keahlian tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja
T3	Tingginya perbedaan lapangan kerja dengan Kesempatan Kerja	S2, S3 dengan T3	Mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal	W1, W2 dengan T2	Meningkatkan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan vokasi, penguatan BLK dan lembaga produktivitas

Adapun Strategi dan Kebijakan yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut:

Tabel TC.26
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027

VISI : Terwujudnya Kota Pematangsiantarsiantar Sehat Sejahtera dan Berkualitas			
Misi 1 : Memperkuat Kehidupan masyarakat yang sehat, sejahtera, humanis, agamis dan beradab dengan menghargai local wisdom dan keberagaman yang berkualitas			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Meningkatkan kompetensi angkatan kerja melalui pelatihan vokasi, penguatan BLK dan lembaga produktivitas	Peningkatan kualitas dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja
	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal	1. Penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja 2. Peningkatan Kerjasama dengan pihak swasta

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

SERTA PENDANAAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai program-program yang direncanakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran jangka menengah maupun untuk pemenuhan layanan Dinas Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah. Rencana program tersebut selanjutnya dijabarkan kedalam rencana kegiatan untuk setiap program. Pemilihan program dan kegiatan didasarkan atas strategi dan arah kebijakan yang telah ditetapkan. Rencana program dilengkapi dengan outcome program beserta target capaiannya, dan pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan dalam pelaksanaan program. Demikian pula untuk rencana kegiatan dilengkapi dengan output kegiatan beserta target capaiannya dan pagu indikatif kegiatan. Outcome program dan output kegiatan saling berkaitan, dimana outcome merupakan manfaat yang diperoleh dalam jangka menengah untuk *beneficiaries* tertentu, yang mencerminkan berfungsinya output dari kegiatan-kegiatan dalam program tersebut.

Dalam penyusunan rencana program dan kegiatan perlu memperhatikan kerangka logis perencanaan kinerja dengan menentukan program dan kegiatan yang tepat sebagai wujud operasional dari strategi dan arah kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Penentuan program dan kegiatan juga harus menyesuaikan tugas dan fungsi dari setiap komponen organisasi perangkat daerah dengan memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi.

Dari rencana program dan kegiatan yang telah disusun, dilakukan pentahapan pencapaian target outcome program dan output kegiatan dalam kurun waktu tahun 2022-2027 disertai pagu indikatif anggaran sebagaimana tabel berikut

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	PD Penanggungjawab	Lokasi	
					Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Tahun 2027		Tahun 2027				
					Target	RP	Target	RP	Target	RP	Target	RP	Target	RP	Target				RP
-1	-2	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-13	-14	-17	-18	-19	-20	
Tujuan Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70,58	72,44		73,35		74,17		75,10		75,91		75,91				
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Capaian AKIP PD	C	CC	4.012.927.674	B	4.053.056.951	B	4.093.587.521	B	4.134.523.395	B	4.175.868.628	B	4.175.868.628	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematang Siantar	
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Capaian Kinerja Pengelolaan Administrasi Keuangan	100%	100%	3.235.958.474	100%	3.268.318.059	100%	3.301.001.239	100%	3.334.011.252	100%	3.367.351.364	100%	3.367.351.364	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematang Siantar	
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	26 Orang	26 Orang	3.235.958.474	26 Orang	3.268.318.059	26 Orang	3.301.001.239	26 Orang	3.334.011.252	26 Orang	3.367.351.364	26 Orang	3.367.351.364	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematang Siantar	
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Capaian Kinerja Pengelolaan Administrasi Umum	100%	100%	409.464.900	100%	413.559.549	100%	417.695.146	100%	421.872.095	100%	426.090.816	100%	426.090.816	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematang Siantar	

		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	6.335.100	1 Paket	6.398.451	1 Paket	6.462.436	1 Paket	6.527.060	1 Paket	6.592.330	1 Paket	6.592.330	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	32.456.300	1 Paket	32.780.863	1 Paket	33.108.672	1 Paket	33.439.758	1 Paket	33.774.156	1 Paket	33.774.156	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 paket	1 paket	27.985.000	1 paket	28.264.850	1 paket	28.547.499	1 paket	28.832.973	1 paket	29.121.303	1 paket	29.121.303	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 paket	1 paket	7.250.000	1 paket	7.322.500	1 paket	7.395.725	1 paket	7.469.682	1 paket	7.544.379	1 paket	7.544.379	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyediaan Bahan Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 paket	1 paket	39.678.500	1 paket	40.075.285	1 paket	40.476.038	1 paket	40.880.798	1 paket	41.289.606	1 paket	41.289.606	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	245 Laporan	250 Lapora n	295.760.000	250 Laporan	298.717.600	300 Laporan	301.704.776	325 Lapora n	304.721.824	325 Laporan	307.769.042	350 Lapora n	307.769.042	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Capaian Kinerja Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	100	87.650.000	100	88.526.500	100	89.411.765	100	90.305.883	100	91.208.941	100	91.208.941	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	41 unit	41 unit	87.650.000	41 unit	88.526.500	41 unit	89.411.765	41 unit	90.305.883	41 unit	91.208.941	41 unit	91.208.941	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Capaian Kinerja Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	209.604.300	100%	211.700.343	100%	213.817.346	100%	215.955.520	100%	218.115.075	100%	218.115.075	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	4 Laporan	4 Lapora n	38.950.300	4 Laporan	39.339.803	4 Laporan	39.733.201	4 Lapora n	40.130.533	4 Laporan	40.531.838	4 Lapora n	40.531.838	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 Laporan	1 Lapora n	170.654.000	1 Laporan	172.360.540	1 Laporan	174.084.145	1 Lapora n	175.824.987	1 Laporan	177.583.237	1 Lapora n	177.583.237	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Capaian Kinerja Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	70.250.000	100%	70.952.500	100%	71.662.025	100%	72.378.645	100%	73.102.432	100%	73.102.432	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar

		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	6 unit	6 unit	70.250.000	6 unit	70.952.500	6 unit	71.662.025	6 unit	72.378.645	6 unit	73.102.432	6 unit	73.102.432	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
	Meningk atnya Kompet esi Tenaga Kerja		Persentase Pencari Kerja yang dilatih	88	90		92		94		96		98		98			
		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	88	89	726.379.226	90	733.643.018	92	740.979.448	94	748.389.243	96	755.873.135	96	755.873.135	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pelaksanaan Pelatihan	3 kegiatan	4 Kegiatan	726.379.226	4 Kegiatan	733.643.018	4 kegiatan	740.979.448	4 Kegiatan	748.389.243	4 Kegiatan	755.873.135	4 Kegiatan	755.873.135	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	310 Orang	315 orang	726.379.226	320 orang	733.643.018	325 orang	740.979.448	230 orang	748.389.243	235 orang	755.873.135	335 orang	755.873.135	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
	Meningk atnya Penempa tan Tenaga Kerja		Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanis me layanan Antar Kerja dalam wilayah kab/kota	64,28	66,67		66,75		70,58		72		73,69		73,69			
		PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Dokumen Rencana Tenaga Kerja Yang Disusun				100%	100.000.000									Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Rencana Tenaga yang ditetapkan				100%	100.000.000									Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro				1 Dokumen RTKD	100.000.000									Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar
		POGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan Luar Negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kab/Kota	64,28	66,67	279.122.418	68,75	281.913.643	70,58	284.732.778	72	287.580.107	73,69	290.455.908	73,69	290.455.908	Dinas Ketena gakerj aan	Kota Pemat angsia ntar

		<i>Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota</i>	<i>Pelayanan antarkerja di daerah Kabupaten/kota</i>	397 org	415 orang	74.129.721	425 orang	74.871.019	460 orang	75.619.728	495 orang	76.375.926	530 Orang	77.139.685	530 Orang	77.139.685	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematangsiantar
		Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	327 orang	340 Orang	40.916.962	350 Orang	41.326.132	380 Orang	41.739.393	410 Orang	42.156.787	440 Orang	42.578.355	440 orang	42.578.355	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematangsiantar
		Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	70 orang	75 Orang	33.212.759	75 Orang	33.544.887	80 Orang	33.880.335	85 Orang	34.219.139	90 Orang	34.561.330	95 Orang	34.561.330	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematangsiantar
		<i>Pegelola informasi pasar kerja</i>	<i>Persentase Lowongan Kerja dibandingkan dengan Pencari Kerja</i>	63,48	64,00	204.992.697	64,00	207.042.624	65,00	209.113.050	66,00	211.204.181	67,00	213.316.223	68,00	213.316.223	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematangsiantar
		Job Fair	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	-	200 orang	204.992.697	220 orang	207.042.624	240 orang	209.113.050	260 orang	211.204.181	280 orang	213.316.223	280 orang	213.316.223	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematangsiantar
		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase perselisihan /konflik yang diselesaikan	100	100	175.650.000	100	177.406.500	100	179.180.565	100	180.972.371	100	182.782.094	100	182.782.094	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematangsiantar
		<i>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</i>	<i>Jumlah perselisihan yang diselesaikan</i>	10 Perselisihan	9 Perselisihan	175.650.000	9 Perselisihan	177.406.500	8 Perselisihan	179.180.565	8 Perselisihan	180.972.371	8 Perselisihan	182.782.094	8 Perselisihan	182.782.094	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematangsiantar
		Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	1 lembaga	2 lembaga	175.650.000	2 lembaga	177.406.500	2 lembaga	179.180.565	2 lembaga	180.972.371	2 lembaga	182.782.094	2 lembaga	182.782.094	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Pematangsiantar
		JUMLAH				5.194.079.318		5.346.020.112		5.298.480.312		5.351.465.116		5.404.979.765		5.404.979.765		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dengan Dokumen RPJMD Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027, maka dalam penyusunannya Dokumen Perencanaan Jangka Menengah tersebut harus menjadi acuan dalam penyusunan Renstra, artinya indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar harus diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai dengan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan yang telah dicantumkan dalam target kinerja RPJMD. Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kota Pematang Siantar, Dinas Ketenagakerjaan berkontribusi untuk mewujudkan seluruh Misi dalam RPJMD Tahun 2022-2027 sesuai dengan kewenangan yang dimiliki sebagai tabel berikut:

Tabel TC.28
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD (2022)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		TAHUN 0	Tahun 1 (2023)	Tahun 2 (2024)	Tahun 3 (2025)	Tahun 4 (2026)	Tahun 5 (2027)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70.58	72.44	73.35	74.17	75.10	75.91	75.91
2	Persentase Tenaga Kerja Yang Dilatih	88%	89	90	92	94	95	95
3	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan	64.28	66.67	66.75	70.58	72.00	73.69	73.69

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama/ Indikator Kinerja Kunci	Alasan Pemilihan Indikator	Formula/Rumus Perhitungan Capaian IKU	Sumber Data
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Untuk mengetahui penduduk usia produktif yang sudah memiliki pekerjaan maupun sedang dalam proses mencari pekerjaan	$\frac{\text{Jumlah Penduduk yang bekerja}}{\text{Jumlah Penduduk}} \times 100\%$	BPS
1.	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Dilatih	Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang dilatih}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang mendaftar}} \times 100\%$	Dinas Ketenagakerjaan
2.	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan melalui layanan antar kerja	Meningkatkan Informasi tentang Lowongan Kerja	$\frac{\text{Jumlah Pecari Kerja yang Ditempatkan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang mendaftar}} \times 100\%$	Dinas Ketenagakerjaan

BAB VIII

PENUTUP

Penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 disusun sebagai acuan dan pedoman dalam menyusun kebijakan dan program serta kegiatan di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar sesuai dengan Visi dan Misi dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dilakukan dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Pematangsiantar Tahun 2022-2027 khususnya dalam mendukung terwujudnya Kota Pematang Siantar ‘ Sehat, Sejahtera, dan Berkualitas ‘.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan ini selanjutnya akan dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan dan setiap tahun akan dilakukan evaluasi dan dimungkinkan untuk dilakukannya penyempurnaan dan/atau penyesuaian dalam mengantisipasi perubahan lingkungan strategis. Dengan demikian diharapkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar akan dapat semakin meningkat dan pada akhirnya diharapkan mampu mendukung upaya pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Pematang Siantar, 2023
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar



Drs. LUKKAS BARUS
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196306091191031004

