



DAFTAR ISI

Kata Pengantar i

Daftar Isi ii

Daftar Tabel iv

Daftar Gambar vi

Bab. I : P E N D A H U L U A N 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Landasan Hukum 4

1.3 Maksud dan Tujuan 6

1.4 Sistematika Penulisan 7

BAB.II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH12

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas
Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 12

2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 44

2.3 Kinerja Pelayanan..... 50

2.4 Tantangan dan peluang pengembangan Pelayanan 61

BAB.III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH 66

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi
Pelayanan 66

3.2 Telaahan Visi, Misi & Program Kepala Daerah &
Wakil Kepala Daerah Terpilih sesuai RPJMD
Kota Pekanbaru 67

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi Riau 74



3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah & KHLS Pada RPJMD	76
3.5	Penentuan Isu – Isu Strategis.....	78
BAB.IV	: TUJUAN DAN SASARAN	82
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Daerah	82
BAB.V	: STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	88
5.1	Strategi dan Arah Kebijakan	88
BAB.VI	: RENCANA, PROGRAM & KEGIATAN SERTA PENDANAAN	90
5.1	Rencana Program & Kegiatan	90
5.2	Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran Dan Pendanaan Indikatif	95
BAB.VII	: KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN	99
BAB.VIII	: PENUTUP	105



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Daftar Pegawai Menurut Tingkat Eselon	45
Tabel 2.2	: Daftar Pegawai Menurut Tingkat Golongan.....	45
Tabel 2.3	: Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 2.4	: Jenis Diklat serta Bintek yang telah diperoleh Pegawai	47
Tabel 2.5	: Daftar Inventaris Disnaker Kota Pekanbaru	49
Tabel 2.6	: Capaian Kinerja Pencari Kerja terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar & Penempatan Tenaga Kerja selama Tahun 2012 s/d 2016	51
Tabel 2.7	: Capaian Kinerja dalam Meningkatkan Pendidikan & Keterampilan Pencaker selama Tahun 2012 s/d 2016	53
Tabel 2.8	: Capaian Kinerja dalam Penciptaan Wirausahawan selama tahun 2012 s/d 2016	54
Tabel 2.9	: Capaian Kinerja dalam Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial Selama Tahun 2012 s/d 2016.....	55
Tabel 2.10	: Capaian Kinerja Indikator Perlindungan Ketenagakerjaan yang tercatat selama Tahun 2012 s/d 2016	57
Tabel 2.11	: Capaian Kinerja dalam Peningkatan Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2012 s/d 2017	58
Tabel 2.12	: Capaian Kinerja Disnaker Kota Pekanbaru Berdasarkan RPJMD Kota Pekanbaru Tahun 2012-2016	59
Tabel 2.13	: Capaian Kinerja Disnaker Kota Pekanbaru Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2012-2016	59
Tabel 3.1	: Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dengan Dokumen Perencanaan Lainnya	75
Tabel 3.2	: Hasil Telaahan Struktur Ruang Wilayah & KHLS Pada RPJMD	76



Tabel 4.1	: Tujuan & Sasaran Pembangunan Urusan Ketenagakerjaan Sesuai RPJMD	84
Tabel 5.1	: Strategi, Kebijakan & Program Pembangunan Ketenagakerjaan	85
Tabel 6.1	: Indikasi Rencana Program Disertai Kebutuhan Pendanaan Tahun 2017-2022	93
Tabel 7.1	: Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang Mengacu pada Tujuan & Sasaran RPJMD tahun 2017-2022	97
Tabel 7.2	: Pendukungan terhadap Indikator Sasaran Tenaga Kerja yang Bersertifikat	98
Tabel 7.3	: Pendukungan terhadap Indikator Sasaran Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar yang Ditempatkan	99
Tabel 7.4	: Pendukungan terhadap Indikator Sasaran Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perjanjian Bersama & Anjuran	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 44

Gambar 2.2 : Grafik Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan 46

Gambar 2.3 : Grafik Capaian Kinerja Pencari Kerja terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar & Penempatan Tenaga Kerja selama Tahun 2012 s/d 2016 51

Gambar 2.4 : Grafik Capaian Kinerja dalam Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial Selama Tahun 2012 s/d 2016..... 55

Gambar 2.5 : Grafik Capaian Kinerja dalam Keikutsertaan Tenaga Kerja yang Menjadi Anggota Jamsostek Tahun 2012 s/d 2016 .. 56

Gambar 2.6 : Persentase Pencapaian IKU sd Tahun 2016 60



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kepada Allah S.W.T yang telah memberi rahmat karunia-Nya atas terselesaikannya Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2017 – 2022. Renstra ini adalah merupakan implementasi dari amanat Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-undang Nomor Nomor.25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pekanbaru Tahun 2017 – 2022.

Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2017 – 2022 pada hakikatnya merupakan komitmen bersama yang lahir dari nilai dan norma organisasi melalui proses dan pemahaman yang bersifat incremental (senantiasa meningkat dan terus menerus) dan dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan di masa depan.

Semoga Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2017 – 2022 menjadi arah dan pedoman serta motivasi peningkatan kinerja bagi para Pegawai didalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya. Amin.

Pekanbaru, 2017

DINAS TENAGA KERJA
KOTA PEKANBARU

Ir. JOHNNY, S, MT
Pembina Utama Muda
NIP.19600607 198603 1 012



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pembangunan bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional “Mencapai masyarakat adil dan makmur”. Dari sudut pandang ketenagakerjaan, pencapaian keadilan dalam pembangunan nasional dapat dilakukan dengan mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja. Sementara kemakmuran dalam pembangunan nasional dapat dicapai melalui penyediaan lapangan pekerjaan, peningkatan kualitas tenaga kerja, pemberdayaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sampai saat ini, pembangunan bidang ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi permasalahan utama, antara lain : 1) Tidak seimbangnya antara jumlah angkatan kerja dengan kesempatan kerja, 2) Kualitas tenaga kerja yang masih relatif rendah, 3) Penyebaran tenaga kerja yang masih tidak merata, 4) Tingkat pengangguran terbuka yang masih tinggi, 5) Ketidaksesuaian antara kemampuan tenaga kerja dengan pekerjaannya, 6) Masih rendahnya tingkat upah dan 7) Masih minimnya perlindungan terhadap tenaga kerja (Data Statistik Ketenagakerjaan, 2016).

Permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan tersebut dapat berpotensi menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan pembangunan nasional, peningkatan pertumbuhan ekonomi dan kehidupan sosial ekonomi



masyarakat. Untuk menyikapi hal ini, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan RI secara nasional dan dinas tenaga kerja di tingkat daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota perlu melakukan berbagai upaya dalam memberikan solusi dan pemecahannya. Oleh karena itu, perlu disusun rencana dan strategi yang tepat sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam kerangka perencanaan pembangunan nasional dan daerah.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, telah mengamanatkan bahwa setiap Pemerintah Daerah wajib menyusun perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional.

Adapun Perencanaan pembangunan daerah dimaksud meliputi:(a) Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) untuk jangka waktu 20 (dua puluh) tahun memuat visi, misi dan arah pembangunan daerah yang mengacu kepada RPJP nasional; (b) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman kepada RPJPD dengan memperhatikan RPJM Nasional; dan (c) Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) yang merupakan penjabaran dari RPJMD untuk jangka waktu 1 (satu) tahunan yang memuat rancangan kerangka ekonomi daerah, prioritas pembangunan daerah, rencana kerja dan pendanaannya baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun ditempuh



dengan mendorong partisipasi masyarakat dengan mengacu kepada rencana kerja pemerintah.

Berdasarkan regulasi ini, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) selanjutnya berkewajiban untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra-OPD) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif serta dirumuskan dalam bentuk rencana kerja Organisasi Perangkat Daerah.

Melihat kepada mekanisme perencanaan pembangunan yang berjalan saat ini, dapat dipahami bahwa penyusunan dan penetapan Renstra-OPD merupakan suatu proses yang sejalan dan saling berintegritas satu dengan yang lainnya dalam penyusunan dan penetapan RPJMD. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah

Sesuai dengan tuntutan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis adalah merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja dinas/badan/kantor dan perangkat-perangkat daerah lainnya. Guna memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta mengantisipasi permasalahan ketenagakerjaan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki daya



saing dimasa mendatang, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyusun Rencana Strategis (Renstra OPD) 2017-2022.

1.2. LANDASAN HUKUM

1. Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil Dalam Lingkungan Provinsi Sumatera Tengah; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19);
2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4279);
3. Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang - Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistim Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4421);
5. Undang - Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 nomor 126, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 nomor 33);
7. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 tahun



- 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5879);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2005 nomor 140, tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 nomor 82);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 nomor 4737);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah



Daerah, serta Tata Cara Perubahan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

14. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 1 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pekanbaru Tahun 2005 – 2025;
15. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru;
16. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2017 – 2022;
17. Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
18. Keputusan Walikota Pekanbaru Nomor 723 tanggal 30 Agustus 2017 tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2017-2022;

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Strategis tahun 2017 – 2022 ini disusun dengan **maksud** sebagai berikut :

- a. Mensinkronkan program OPD dengan RPJPD Kota Pekanbaru, RPJMD Kota Pekanbaru, Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI dan RPJMD Provinsi Riau;
- b. Memberikan arah dan pedoman dalam pelaksanaan Pembangunan di bidang Ketenagakerjaan;
- c. Memudahkan penyusunan rencana kerja tahunan;

Sedangkan **tujuan** disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2017 – 2022, adalah :

- a. Memberikan pedoman operasional pelaksanaan program dan kegiatan dalam melaksanakan visi, misi, dan arah pembangunan dalam RPJMD Kota Pekanbaru;
- b. Sebagai alat pengendalian dan pengawasan dalam pelaksanaan program dan kegiatan dinas;
- c. Sebagai alat evaluasi capaian kinerja dinas;

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2012 – 2017 dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	Memuat secara ringkas tentang ketenagakerjaan, dasar penyusunan



	<p>Renstra OPD, proses penyusunan Renstra OPD, keterkaitan Renstra OPD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi, dan dengan Renja OPD;</p>
1.2 Landasan Hukum	<p>Memuat tentang landasan hukum yang terdiri dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan OPD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran OPD;</p>
1.3 Maksud dan Tujuan	<p>Memuat tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra OPD;</p>
1.4 Sistematika Penulisan	<p>Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra OPD, serta susunan garis besar isi dokumen;</p>
BAB.II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	<p>Memuat informasi tentang peran (tugas & fungsi) OPD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas sumber daya yang dimiliki OPD dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan</p>



	melalui pelaksanaan Renstra OPD periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas OPD yang telah dihasilkan;
2.1 Tugas, Fungsi & Struktur Organisasi Perangkat Daerah	Memuat penjelasan tentang struktur organisasi OPD, uraian tugas dan fungsi OPD;
2.2 Sumberdaya OPD	Memuat penjelasan ringkas tentang sumber daya yang dimiliki OPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal;
2.3 Kinerja Pelayanan OPD	Memuat tingkat capaian kinerja pelayanan OPD berdasarkan sasaran/target Renstra OPD periode sebelumnya, dan/atau indikator kinerja pelayanan OPD dan/atau indikator lainnya;
2.4 Tantangan & Peluang Pengembangan Pelayanan OPD	Memuat hasil analisis tentang tantangan dan peluang yang berimplikasi kepada pengembangan pelayanan OPD pada lima tahun mendatang;
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	Memuat tentang permasalahan dan isu strategis perangkat daerah dan perencanaan penyelesaiannya;
3.1 Identifikasi Permasalahan	Memuat tentang permasalahan-



Berdasarkan tugas & fungsi pelayanan OPD	permasalahan ketenagakerjaan yang ada beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya;
3.2 Telaahan Visi, Misi Dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	Memuat tentang penjabaran visi dan misi dari Walikota dan Wakil Walikota Pekanbaru untuk lima tahun kedepan (2017 – 2022) melalui program-program dan kebijakan yang akan diterapkan dalam pembangunan Kota Pekanbaru;
3.3 Telaahan Renstra K/L Dan Renstra Provinsi Riau	Memuat tentang penjabaran visi dan misi dari Renstra K/L ataupun Renstra OPD provinsi/kabupaten/kota untuk lima tahun kedepan;
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS pada RPJMD	Memuat tentang rencana tata ruang wilayah yang berkaitan KLHS dengan program kegiatan Dinas Tenaga kerja
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	Memuat tentang isu strategis ketenagakerjaan dengan kriteria lapangan yang ada;
BAB.IV TUJUAN & SASARAN	Pada bagian ini Memuat tentang rumusan Tujuan dan Sasaran OPD untuk lima tahun kedepan;
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD	Memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah OPD beserta indikator kinerjanya;



BAB.V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	Pada bagian ini dikemukakan t tentang rumusan pernyataan strategi dan kebijakan OPD dalam lima tahun mendatang;
BAB.VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	Pada bagian ini dikemukakan tentang rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif;
BAB.VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN	Pada bagian ini dikemukakan tentang indikator kinerja OPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai OPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.
BAB VII P E N U T U P	



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

URUSAN KETENAGAKERJAAN

2.1. TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan salah satu unsur pelaksana Otonomi Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, sebagai berikut :

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru adalah **“Melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota di Bidang Ketenagakerjaan”**.

Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja mengacu pada Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016 tentang rincian tugas pokok dan fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Pekanbaru, sebagai berikut :



1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas mendukung tugas Walikota Pekanbaru dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan Kebijakan Daerah Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan;

Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 menyelenggarakan fungsi :

- a. Perencanaan dan perumusan kebijakan bidang ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan;
- c. Pengarahan pelaksanaan tugas bidang ketenagakerjaan;
- d. Perumusan Visi dan Misi serta Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;
- e. Penerapan dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang ketenagakerjaan;
- f. Pengkoordinasian perencanaan bidang ketenagakerjaan;
- g. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional dibidang ketenagakerjaan;
- h. Pembagian tugas dan pemberian petunjuk;
- i. Pengevaluasian & pelaporan pelaksanaan tugas;
- j. Pelaksanaan tugas-tugas lain;

2. Sekretaris



Sekretaris mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perencanaan, program dan keuangan.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan, Perumusan dan Pelaksanaan program kerja kesekretariatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Pengkoordinasian penyusunan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;
- c. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, penatausahaan aset dan perlengkapan serta menyusun program;
- d. Pelaksanaan tugas mewakili kepala dinas apabila yang bersangkutan berhalangan atau tidak berada ditempat;
- e. Pelaksanaan koordinasi dan pengarahan kegiatan sub bagian-sub bagian;
- f. Pengkoordinasian dan Pelaksanaan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan;
- g. Pengkoordinasian, pembinaan, perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban;
- h. Pengkoordinasian dan pembinaan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor;



- i. Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional tata usaha, sandi, telekomunikasi, rumah tangga, perlengkapan, kepegawaian, keuangan dan penatausahaan aset dan penyusunan program;
- j. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- k. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- l. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- m. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- n. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- o. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- p. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum mempunyai rincian tugas merencanakan, menyusun, merumuskan dan melaksanakan program kerja Sub Bagian Umum dan kepegawaian berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Sub Bagian Umum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan dan pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, tata usaha, umum, perlengkapan dan rumah tangga serta kearsipan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Pelaksanaan kegiatan, penghimpunan dan sosialisasi peraturan
- c. perundang-undangan, dokumentasi serta pengolahan data dan informasi Sub Bagian Umum;
- d. Pelaksanaan urusan keprotokolan, koordinasi dengan instansi terkait sesuai bidang tugasnya serta pelayanan hubungan masyarakat;
- e. Pelaksanaan kegiatan pelayanan ruang pimpinan, tamu pimpinan, upacara-upacara dan rapat-rapat dinas;
- f. Pengelolaan perjalanan dinas dan operasional rumah tangga dinas;
- g. Pengelolaan barang milik daerah meliputi perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, penyaluran, penggunaan, pemanfaatan dan pengamanan serta pemeliharaan barang milik daerah;
- h. Pengumpulan data dan informasi untuk pengembangan dan kebutuhan sarana dan prasarana;
- i. Pelaksanaan fasilitasi pengadaan barang dan jasa;
- j. Pengurusan penggunaan dan pemeliharaan Barang Milik Daerah (BMD);



- k. Perumusan dan mengkoordinasikan kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan di lingkungan Dinas;
- l. Pengolahan data pegawai, formasi pegawai, mutasi pegawai, latihan pegawai, ujian dinas, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan registrasi PNS serta pengarsipan penilaian prestasi kerja PNS di lingkungan Dinas;
- m. Penyusunan dan melaksanakan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Sub Bagian Umum;
- n. Pendistribusian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- o. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- p. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- q. Memfasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- r. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- s. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- t. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sub Bagian Keuangan



Sub Bagian Keuangan mempunyai rincian tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja Sub Bagian Keuangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sub Bagian Keuangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan dan pelaksanaan pengelolaan keuangan dan penatausahaan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana dan program kerja serta merumuskan Rencana Kerja Tahunan (RKT), penetapan kinerja, Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA), laporan realisasi fisik program pembangunan, laporan tahunan dan laporan kinerja dinas;
- c. Perumusan dan pelaksanaan pengendalian dan pelaporan;
- d. Perumusan, pelaksanaan dan menghimpun petunjuk teknis yang berhubungan dengan penyusunan program;
- e. Pelaksanaan fasilitasi dan menyusun tindak lanjut laporan masyarakat, temuan pemeriksa fungsional dan pengawasan lainnya;
- f. Pelaksanaan verifikasi serta meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP);
- g. Penyiapan Surat Perintah Membayar (SPM);
- h. Pelaksanaan verifikasi harian atas penerimaan;
- i. Pelaksanaan verifikasi laporan pertanggungjawaban (SPJ) Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran;



- j. Pelaksanaan dan penyiapan akuntansi dan laporan keuangan dinas;
- k. Penatausahaan aset meliputi pembukuan, inventarisasi dan pelaporan barang milik daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- l. Penyimpanan terhadap dokumen dan bukti kepemilikan barang milik daerah selain tanah dan/atau bangunan;
- m. Penyusunan dan melaksanakan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Sub Bagian Keuangan;
- n. Pendistribusian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- o. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- p. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- q. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- r. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- s. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- t. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas



Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pembinaan pelatihan dan produktivitas.

Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan, perumusan dan pelaksanaan bahan kebijakan Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Penyusunan rencana dan program kegiatan Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- d. Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- e. Pengkoordinasian peningkatan kompetensi sumberdaya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- g. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- h. Pengkoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- i. Pengkoordinasian pengukuran produktivitas tingkat Kota Pekanbaru;
- j. Pengkoordinasian pemantauan tingkat produktivitas;



- k. Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Bidang Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- l. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- m. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- n. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- o. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- p. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- q. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- r. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;.

Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas terdiri dari :

- a. Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan;
- b. Seksi Pelatihan dan Pemagangan;
- c. Seksi Produktivitas.

Setiap Seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.



1. Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan

Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam melaksanakan sub urusan standarisasi, kompetensi dan kelembagaan pelatihan.

Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Standarisasi dan Kelembagaan Pelatihan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Pengumpulan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
- c. Perencanaan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Pelaksanaan menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. Perancangan kesiapan materi pelatihan kerja;
- f. Pemimpinan kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
- g. Pengumpulan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;



- h. Penyusunan kebutuhan sumberdaya manusia dalam pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- i. Penyusunan kesiapan sarana dan prasarana perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- j. Penentuan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;
- k. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Standarisasi dan Kelembagaan Pelatihan;
- l. Pemberian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- m. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- n. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- o. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- p. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- q. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- r. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

2. Seksi Pelatihan dan Pemagangan



Seksi Pelatihan dan Pemagangan mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam melaksanakan sub urusan pelatihan dan pemagangan.

Seksi Pelatihan dan Pemagangan di bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Pelatihan dan Pemagangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Penyiapan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- c. Penyiapan program pelatihan;
- d. Penyiapan sarana dan prasarana pelatihan;
- e. Penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan;
- f. Penyiapan calon peserta pelatihan kerja;
- g. Pembuatan konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;
- h. Penyiapan pelaksanaan peningkatan profesionalisme kepelatihan dan instruktur latihan kerja;
- i. Pelaksanaan legalisasi sertifikat lulusan pelatihan kerja;
- j. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Pelatihan dan Pemagangan;
- k. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;



- l. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- m. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- n. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- o. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- p. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- q. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

3. Seksi Produktivitas

Seksi Produktivitas mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam melaksanakan sub urusan produktivitas.

Seksi Produktivitas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Produktivitas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Penyiapan promosi peningkatan produktivitas;
- c. Penyiapan sumber daya manusia bidang konsultasi dan produktivitas;



-
- d. Penyiapan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
 - e. Pelaksanaan pemantauan peningkatan produktivitas;
 - f. Penyiapan sumberdaya manusia bidang pengukuran produktivitas;
 - g. Penyiapan data dan metode pengukuran produktivitas;
 - h. Perencanaan pemantauan tingkat produktivitas;
 - i. Perencanaan program kegiatan yang berkaitan sebagai kegiatan pembinaan, pelatihan dan sosialisasi tentang tenaga kerja;
 - j. Penyiapan bimbingan pelatihan di bidang manajerial dan produktivitas serta program sertifikasi dalam rangka meningkatkan kemampuan berusaha;
 - k. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Produktivitas;
 - l. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
 - m. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
 - n. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
 - o. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
 - p. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;



- q. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- r. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

D. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan dan Kesempatan Kerja mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan, Perumusan dan pelaksanaan bahan kebijakan Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Penyusunan rencana dan program kegiatan Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. Pengkoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;



- e. Pengkoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- f. Verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- g. Pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- h. Pengkoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia;
- i. Pengkoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri;
- j. Pengkoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- k. Pengkoordinasian penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan;
- l. Pengkoordinasian pelayanan, pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
- m. Pelaksanaan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna;
- n. Pelaksanaan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah kab/kota;
- o. Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja;



- p. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- q. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- r. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- s. Pelaksanaan tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- t. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- u. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- v. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;.

Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan dan Kesempatan Kerja terdiri dari :

- a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing;
- b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
- c. Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja.

Setiap Seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan dan Kesempatan Kerja.

1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing



Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan sub urusan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan tenaga kerja asing.

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- c. Pengelolaan penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- d. Perencanaan, pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- e. Perencanaan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja;
- f. Perencanaan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja;
- g. Pembuatan rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja;



- h. Perencanaan sumber daya manusia pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- i. Penyusunan kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- j. Penyusunan rencana pemantauan dan evaluasi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- k. Perumusan, pembinaan dan pemantauan serta pelayanan persetujuan Bursa Kerja Khusus (BKK);
- l. Pelaksanaan pameran Bursa Kerja / Job Fair dan memberikan rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran Bursa Kerja / Job Fair skala Kota Pekanbaru;
- m. Penyusunan kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- n. Pemantauan dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- o. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing;
- p. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- q. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- r. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;



- s. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis untuk meningkatkan produktivitas kerja;
- t. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- u. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- v. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan sub urusan penempatan tenaga kerja luar negeri.

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- c. Penyusunan kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;



- d. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- e. Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri;
- f. Penyiapan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri;
- g. Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- h. Penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan;
- i. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan;
- j. Penyusunan kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
- k. Penyiapan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
- l. Pemantauan dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
- m. Penyiapan sumber daya manusia untuk pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna;
- n. Penyiapan sarana dan prasarana pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna;



- o. Pemantauan dan mengevaluasi pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna;
- p. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
- q. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- r. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- s. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- t. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- u. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- v. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- w. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

3. Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja

Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan



Kesempatan Kerja dalam melaksanakan sub urusan perluasan dan pengembangan kesempatan kerja.

Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Perencanaan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. Perencanaan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. Pembuatan rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- e. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan kerja;
- f. Pelaksanaan kegiatan perluasan dan pengembangan kesempatan kerja yang meliputi pelaksanaan kegiatan Padat Karya, Teknologi Tepat Guna, Tenaga Kerja Mandiri dan Kewirausahaan;
- g. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- h. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;



- i. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- j. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- k. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- l. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- m. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;.

E. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan, Perumusan dan pelaksanaan bahan kebijakan Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja



- berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Penyusunan rencana dan program kegiatan Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah Kota Pekanbaru;
 - d. Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah Kota Pekanbaru;
 - e. Pengkoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah Kota Pekanbaru;
 - f. Pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
 - g. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
 - h. Pengkoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
 - i. Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek;
 - j. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
 - k. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;



- l. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- m. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- n. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- o. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- p. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari :

1. Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit

Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan syarat-syarat kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;



- b. Penyiapan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- c. Penyiapan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan diperusahaan melalui PK, PP, PKB, Kepmen nomor 19 Tahun 2012 dan lembaga kerja sama Bipartit;
- d. Pembuatan konsep pendaftaran perjanjian kerja bersama di Kota Pekanbaru;
- e. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Syarat- Syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit;
- f. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- g. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- h. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- i. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- j. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- k. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- l. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;



2. Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja & Organisasi Pekerja

Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja.

Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Penyiapan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c. Penyiapan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- d. Penyiapan penyusunan bahan penetapan upah minimum Kota Pekanbaru dan Sektoral;
- e. Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja;
- f. Pencatatan Organisasi Pekerja/Buruh (SP/SB) dan melaporkannya kepada Propinsi;



- g. Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) di Kota Pekanbaru;
- h. Penetapan Organisasi Perusahaan dan Organisasi Pekerja/Buruh dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
- i. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan organisasi pengusaha dalam rangka pemberdayaan lembaga ketenagakerjaan (Dewan Pengupahan, LKS Tripartit dan Upah Bongkar Muat)
- j. Pemeliharaan peserta Jaminan Sosial Tenaga kerja di wilayah Kota Pekanbaru;
- k. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja;
- l. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- m. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- n. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- o. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- p. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- q. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;



- r. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

3. Seksi Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan perselisihan hubungan industrial.

Seksi Perselisihan Hubungan Industrial dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan program kerja Seksi Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Penyiapan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. Penyediaan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- e. Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Perselisihan Hubungan Industrial;
- f. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;



- g. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- h. Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- i. Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- j. Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- k. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- l. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

F. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sesuai dengan bidang keahlian dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- a. Kelompok jabatan terdiri dari sejumlah tenaga ahli dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Walikota dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah masing-masing;

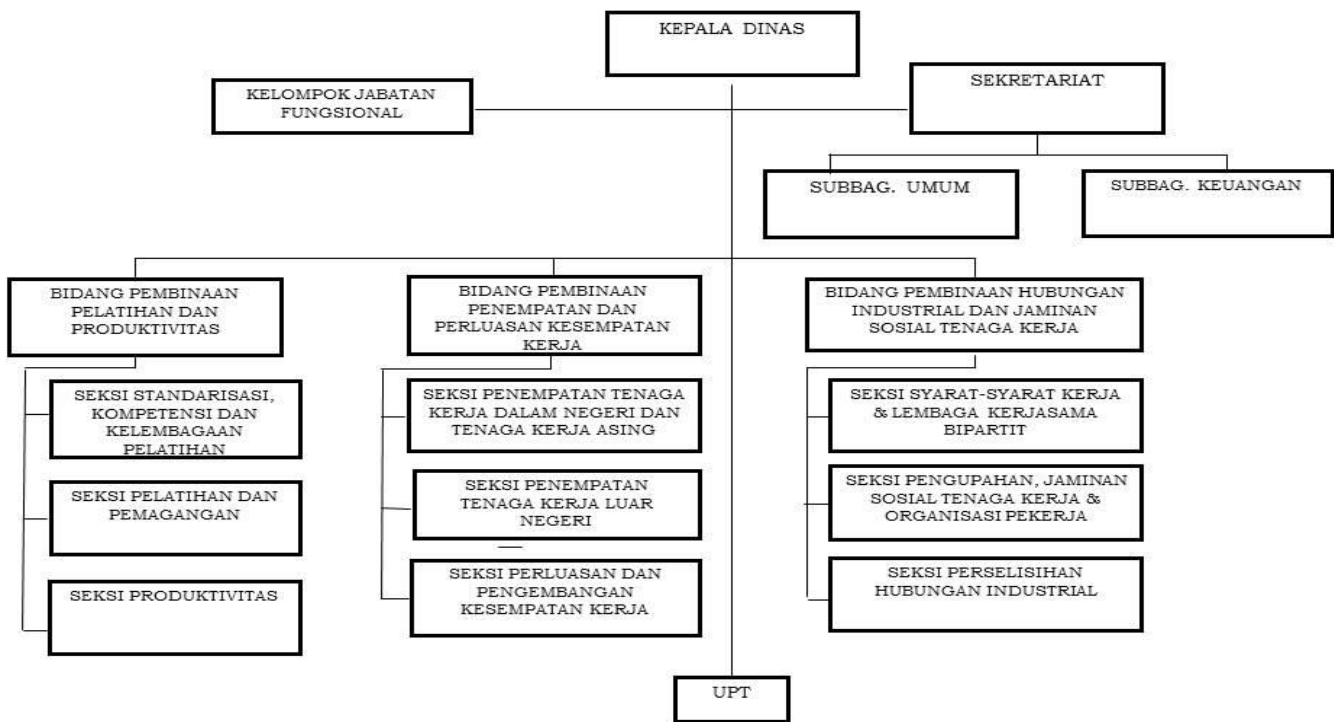


- c. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja;
- d. Jenis jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.1 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Bagan Struktur Organisasi
Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru



2.2. SUMBER DAYA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Susunan Kepegawaian Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru posisi Januari 2017 berjumlah 30 orang, laki-laki 14 orang dan perempuan 16



orang. Dari jumlah pegawai di atas terdiri dari satu orang pejabat struktural eselon II/a, satu orang eselon III/a, 3 orang eselon III/b, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a sebanyak 11 orang, serta jabatan fungsional sebanyak dua orang, kemudian staff atau fungsional umum sebanyak 14 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1
**Daftar Pegawai Menurut Tingkat Eselon
s/d Tahun 2017**

NO	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	II/a	1 Orang
2.	Sekretaris Dinas	III/a	1 Orang
3.	Kepala Bidang	III/b	3 Orang
4.	Kepala Sub Bagian/ Kepala Seksi	IV/a	11 Orang
5.	Staff / Fungsional Umum	-	12 orang
6.	Fungsional : - Pengantar Kerja - Mediator		1Orang 1 Orang

Sumber : Subbagian Umum Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Pegawai golongan III ada sebanyak 14 orang atau 46,67% dari jumlah seluruh pegawai, yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
**Daftar Pegawai Menurut Tingkat Golongan
s/d Tahun 2017**

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	10 Orang
2.	Golongan III	14 Orang
3.	Golongan II	5 Orang
4.	Golongan I	1 Orang
Total		30 Orang

Sumber : Subbagian Umum Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Susunan pegawai disusun berdasarkan pendidikan, maka dapat digambarkan dalam tabel dibawah ini :

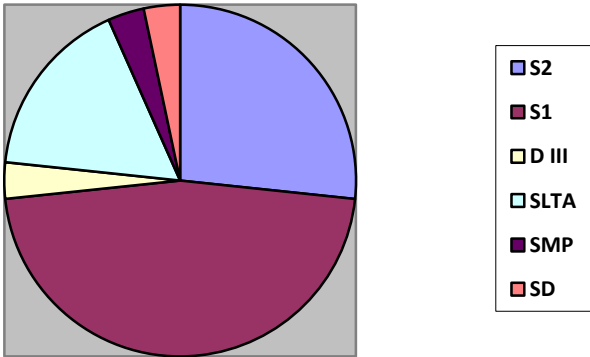
Tabel 2.3
Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
s/d Tahun 2017

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	S2	9 Orang
2.	S1	13 Orang
3.	D.III	1 Orang
4.	SLTA	6 Orang
5.	SLTP	1 Orang
Total		30 Orang

Sumber : Subagian Umum Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan, memiliki tingkat pendidikan yang relatif memadai. Kondisi ini ditandai dengan banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S1 dan S2.

Gambar 2.2
Grafik Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
s/d Tahun 2017



Dari grafik berdasarkan tingkat pendidikannya, terlihat bahwa pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 26,67%, S1 sebanyak 46.67%, Diploma



sebanyak 3.33%, SLTA sebanyak 16.67%, SMP dan SD masing-masing sebanyak 3.33%.

Dilihat menurut pendidikan dan pelatihan yang telah di diperoleh pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
**Jenis Pendidikan dan Pelatihan serta Bimbingan Tehnis
Yang telah diperoleh Pegawai s/d Tahun 2017**

NO	JENIS DIKLAT	NAMA DIKLAT	PEGAWAI YANG TELAH DIKLAT (Org)			
			SEKRE TARIAT	BIDANG BINA LATAS	BIDANG BINA PENTA	BIDANG BINA PHI & JAMSOSTEK
1.	Struktural	PIM III	1	1	2	1
		PIM IV	3	3	3	4
		Peningkatan Kapasitas pejabat struktural bidang penempatan	-	-	4	-
		Peningkatan Kapasitas Pejabat Pembinaan Hubungan Industrial & JAMSOSTEK	-	-	-	4
2.	Tehnis (Individu)	Bimtek Bendahara Penerimaan dan Pengeluaran	2	-	-	-
		Bimtek Penyusunan Laporan Keuangan	1	-	-	-
		Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah	3	-	-	-
		Bimtek Renstra	1	-	-	-
		Bimtek LAKIP	1	-	-	-
		Bimtek Renja	1	-	-	-
		Bimtek analisa jabatan & analisa beban kerja	3	-	-	-
		Bimtek Pengelolaan Barang Milik Daerah	2	-	-	-
		Bimtek Pengadaan Barang dan jasa	2	-	-	-
		Bimtek verifikasi izin LPK	-	1	-	-
		Bimtek Pengukuran Produktivitas	-	1	-	-
		Diklat/Bimtek Petugas Antar Kerja	-	-	3	-
		Bimtek Analisa Jabatan & Beban Kerja	-	-	3	-
		Bimtek Informasi Pasar Kerja	-	-	3	-
		Bimtek Pengantar Kerja	-	-	3	-
		Bursa Kerja Online	-	-	3	-
		Diklat/Bimtek Analisa Pasar Kerja	-	-	3	-
		Bimtek Peningkatan kapasitas pendamping lapangan Program PPTK	-	-	1	-
		Bimtek Pengembangan Kapasitas Pengelola data & Informasi Program PPKK	-	-	1	-



NO	JENIS DIKLAT	NAMA DIKLAT	PEGAWAI YANG TELAH DIKLAT (Org)			
			SEKRE TARIAT	BIDANG BINA LATAS	BIDANG BINA PENTA	BIDANG BINA PHI & JAMSOSTEK
		Diklat/ Bimtek Petugas Pendamping Kewirausahaan	-	-	2	-
		Diklat Bimtek pengupahan	-	-	-	4
		Diklat Bimtek negosiasi	-	-	-	4
		Diklat Bimtek syarat- syarat kerja	-	-	-	4
		Bimtek administrasi mediasi	-	-	-	1
		Bimtek verifikasi Serikat Pekerja	-	-	-	4
3.	Tehnis (Organisasi)	Diklat Perencanaan Tenaga kerja	-	2	1	-
		Diklat Analisis Jabatan	-	-	3	-
4.	Fungsional	Pengantar Kerja	-	-	1	-
		Mediator	-	-	-	4

Sumber : Subagian Umum Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

2.2.2. Gedung dan Alat Perlengkapan Aparatur

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah dilengkapi sarana dan prasarana yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya

Gedung Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam kepemilikannya adalah milik Pemerintah Provinsi Riau, terdiri dari 2 (dua) gedung. Gedung utama digunakan untuk ruang Perkantoran dan gedung kedua digunakan sebagai ruang serbaguna / ruang pertemuan.

Kendaraan dinas operasional roda empat yang digunakan para pejabat Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru ada sebanyak 6 (enam) unit dan untuk operasional sebanyak 2 (dua) unit. Kendaraan dinas operasional roda dua sebanyak 4 (empat) unit. Perlengkapan inventaris lainnya sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas organisasi Dinas, antara lain meja, kursi,



lemari, brankas, komputer, printer, mesin tik, pesawat telepon, dan perlengkapan lain sudah cukup memadai.

Tabel. 2.5
Daftar Inventaris Disnaker Kota Pekanbaru
s/d Tahun 2017

N O	Nama/ Jenis Barang	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang (Unit/Set)
1	2	3	4
1	Roda Empat	Baik	7
2	Roda Dua	Baik	4
3	Mesin Ketik Manual	Baik	3
4	Mesin Ketik Kalkulator	Baik	1
5	Mesin Fotocopy	Baik	1
6	Lemari Besi	Baik	5
7	Rak kayu	Baik	2
8	Filling Cabinet	Baik	32
9	Brankas	Baik	1
10	Lemari Kayu	Baik	4
11	Papan Visual	Baik	1
12	Alat Penghancur Kertas	Baik	1
13	Papan Pengumuman	Baik	3
14	White Board	Baik	4
15	Mesin Absensi	Baik	1
16	Genset	Baik	1
17	Mesin Pompa Air	Baik	2
18	Kursi Besi	Baik	101
19	Meja Rapat	Baik	5
20	Meja Resepsionist	Baik	40
21	Kursi Tamu	Baik	10
22	Kursi Putar	Baik	6
23	Meja Komputer	Baik	10
24	Meja Biro	Baik	1
25	AC Unit	Baik	3
26	AC Split	Baik	23
27	Kipas Angin	Baik	4
28	Ekshause fan	Baik	2



N O	Nama/ Jenis Barang	Keadaan Barang (B/KB/RB)	Jumlah Barang (Unit/Set)
1	2	3	4
29	Televisi	Baik	6
30	Amplifier	Baik	1
31	Loudspekaer	Baik	2
32	Wireless	Baik	16
33	Microphone	Baik	2
34	UPS	Baik	2
35	Kamera Film	Baik	1
36	Tiang Bendera	Baik	2
37	Mimbar Podium	Baik	2
38	Handycam	Baik	1
39	Alat rumah tangga	Baik	7
40	Komputer	Baik	27
41	Laptop	Baik	8
42	Notebook	Baik	1
43	CPU	Baik	1
44	Hardisk	Baik	1
45	Printer	Baik	13
46	Scanner	Baik	1
47	Eksternal	Baik	2
48	Peralatan Jaringan Lain2	Baik	1
49	Meja Kerja	Baik	33
50	Kursi Kerja	Baik	61
51	Lemari Buku	Baik	1
52	Lemari Arsip	Baik	1
53	Proyektor	Baik	7
54	Boom Stand Microphone	Baik	2
55	Profesional sound system	Baik	2
56	Alat pengolah data	Baik	1
57	PABX	Baik	6
58	Faxmille	Baik	1
59	Alat Peraga	Baik	1
60	CCTV	Baik	6

Sumber : Subbagian Keuangan Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

2.3. KINERJA PELAYANAN

Laju pertumbuhan ekonomi Kota Pekanbaru pada tahun 2016 mencapai 4,39 persen. Kondisi ekonomi ini tentu sangat berpengaruh dan berdampak terhadap permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Adapun isu strategis yang muncul tentang permasalahan ketenagakerjaan di

Kota Pekanbaru seperti yang sudah diungkapkan sebelumnya adalah tingginya pengangguran lulusan sekolah dan perguruan tinggi yang mencapai 7,48% pada tahun 2015 serta keterbatasan lapangan kerja, masih rendahnya daya saing dan kualitas SDM, meningkatnya konflik hubungan industrial, serta masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja. Hal ini perlu menjadi perhatian semua pihak, mengingat bahwa pembangunan di semua sektor pada akhirnya akan berimplikasi terhadap ketenagakerjaan.

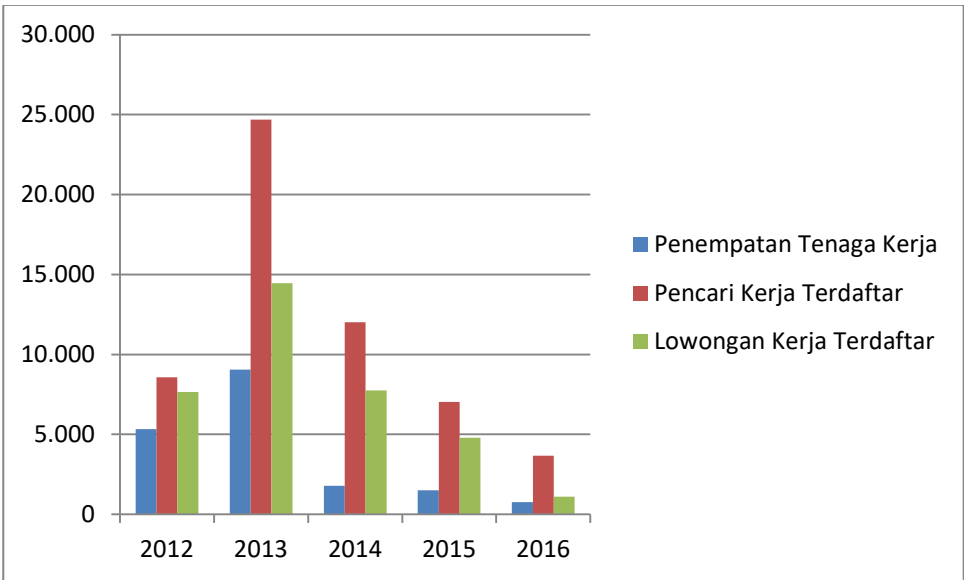
Mengenal kondisi ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru, tabel 2.5 dibawah ini telah memberikan gambaran capaian kinerja selama lima tahun terakhir. Beberapa indikator memperlihatkan jumlah tenaga kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, penempatan tenaga kerja dan lowongan kerja terdaftar.

Tabel. 2.6
Capaian Kinerja Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar & Penempatan Tenaga Kerja selama Tahun 2012 s/d 2016

No	Indikator	Satuan	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Pencari Kerja Terdaftar	Orang	8.567	24.689	12.023	7.022	3.670
2.	Lowongan Kerja Terdaftar	Orang	7.649	14.452	7.752	4.781	1.104
3.	Penempatan Tenaga Kerja	Orang	5.320	9.048	1.782	1.500	764

Sumber : Bidang Binapenta Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Gambar. 2.3
Grafik Capaian Kinerja Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar & Penempatan Tenaga Kerja selama Tahun 2012 s/d 2016



Dari data yang disajikan, terlihat bahwa antara pencari kerja dengan ketersediaan lowongan kerja masih belum seimbang. Tentunya masih banyak faktor yang menjadi penyebabnya. Diantaranya adalah kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan formasi kebutuhan tenaga kerja.

Selain itu faktor keterampilan dan keahlian juga menjadi kendalanya. Untuk mengatasinya sangat diperlukan adanya pelatihan keterampilan untuk peningkatan kualitas pencari kerja, pelatihan peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja, serta sikap pro aktif para fungsional pengantar kerja untuk lebih meningkatkan jumlah informasi lowongan kerja.

Salah satu capaian kinerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja, setiap tahun dilakukan berbagai jenis pelatihan kerja baik yang berbasis kompetensi kerja maupun berbasis masyarakat. Diantaranya adalah pelatihan : Tata boga (Catering Pastry), Mekanik sepeda motor, Menjahit, service komputer/handphone, Salon Kecantikan, Tehnik Pendingin, dan ekonomi kreatif lainnya.



Selain itu, dalam rangka penyesuaian kebutuhan industri akan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga melakukan pelatihan dan penempatan magang bagi peserta ke beberapa industri/perusahaan. Kegiatan pemagangan yang dilaksanakan mengacu kepada kebutuhan industri/perusahaan dengan harapan pasca pemagangan ini akan memiliki kompetensi dan daya saing untuk masukkedunia kerja. Sehingga diharapkan peserta dapat terserap langsung oleh perusahaan, sekaligus akanmengurangi angka pengangguran.Selain itu, tentunya juga diharapkan akan dapat membantu perusahaan dalam mencari tenaga kerja yang dibutuhkan tanpa melalui proses rekrutmen yang panjang.

Adapun kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam meningkatkan pendidikan dan keterampilan pencari kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. 2.7
**Capaian Kinerja dalam Meningkatkan Pendidikan & Keterampilan
Pencari Kerja Selama Tahun 2012 s/d 2016**

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta (Org)					Jumlah
		2012	2013	2014	2015	2016	
Pelatihan Berbasis Kompetensi							
1	Perhotelan	80	40	40	20	20	200
2	Mekanik Roda Dua	40	80	80	20	-	220
3	Tekhnisi Handphone	-	20	-	-	-	20
4	Tehnisi Komputer	-	40	-	-	-	40
5	Pengelasan	-	20	-	-	-	20
6	Tekhnik Pendingin	-	80	60	20	20	180
7	Akuntansi & Perpajakan	-	-	20	20	-	40
8	Pemagangan Dalam Negeri	-	-	-	20	-	20
9	Peningkatan Produktivitas	-	-	-	20	-	20
Jumlah.I		120	280	200	120	40	760
Pelatihan Berbasis Masyarakat							



1	Salon Kecantikan	40	80	60	20	-	200
2	Pelatihan Mengemudi Mobil	20	-	-	-	-	20
3	Tata Boga	40	60	40	20	-	160
4	Souvenir	40	-	-	-	-	40
5	Menjahit	-	-	-	20	-	20
Jumlah.II		140	140	100	60	-	400
Total I + II		260	420	300	180	40	1.200

Sumber : Bidang Binalatas Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selama tahun 2012-2016 juga mengadakan pelatihan untuk penciptaan wirausahawan baru dengan bentuk program pelatihan Wira Usaha Bersama (WUB) dan pelatihan penggunaan Teknologi Tepat Guna (TTG). Melalui program ini diharapkan masyarakat langsung dapat merasakan manfaatnya dengan membuka usaha sendiri bahkan mampu menciptakan lapangan kerja baru.

Adapun capaian kinerja dalam penciptaan wirausahawan baru berbasis WUB dan TTG yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selama tahun 2012 – 2016 adalah seperti yang tercantum pada tabel dibawah ini.

Tabel. 2.8
Capaian Kinerja dalam Penciptaan Wirausahawan
Selama Tahun 2012 s/d 2016

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta (Org)					Jumlah
		2012	2013	2014	2015	2016	
1	Budidaya Lele	20	20	20	20	-	80
2	Pembuatan Kompos	-	-	20	20	-	40
3	Budidaya Jamur	-	-	-	20	-	20
4	Usaha Katering	-	-	-	20	20	40
5	Usaha Pembuatan Nugget	-	-	-	20	20	40
Jumlah		20	20	40	100	40	220

Sumber : Bidang Binapenta Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Selama tahun 2012 sampai dengan 2016, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga menyelesaikan permasalahan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Diantaranya masalah perselisihan upah, jam kerja, dan perselisihan kepentingan.

Dari semua pengaduan yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, lebih dari 90% dapat diselesaikan dengan secara perjanjian bersama atau anjuran. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

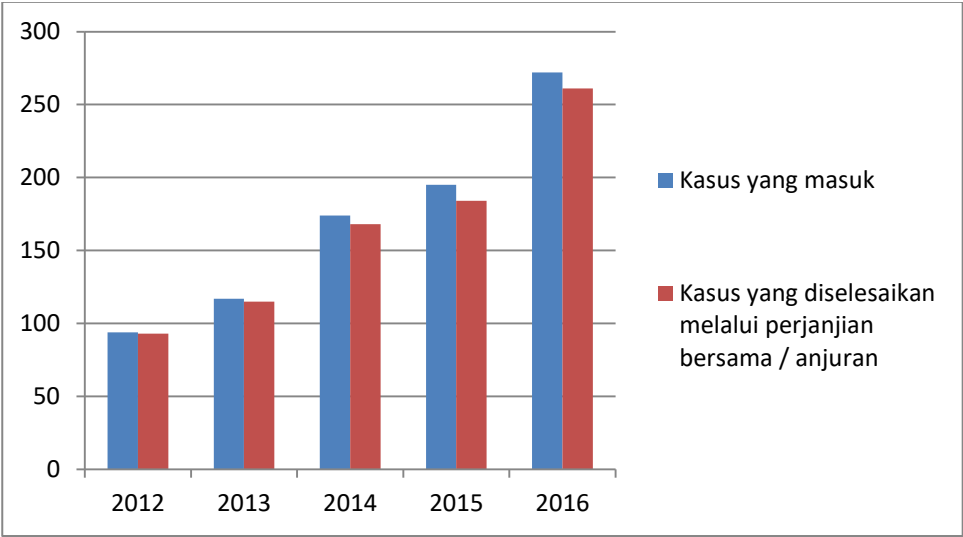
Tabel. 2.9
**Capaian Kinerja dalam Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial
Selama Tahun 2012 s/d 2016**

Indikator	Satuan	2012	2013	2014	2015	2016
Sisa Kasus Tahun Yang Lalu	Kasus	11	1	2	6	11
Kasus yang masuk	Kasus	83	116	172	189	261
Kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama / anjuran	Kasus	93	115	168	184	261

Sumber : Bidang PHI & Jamsostek Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Adapun grafik perkembangannya adalah sebagai berikut :

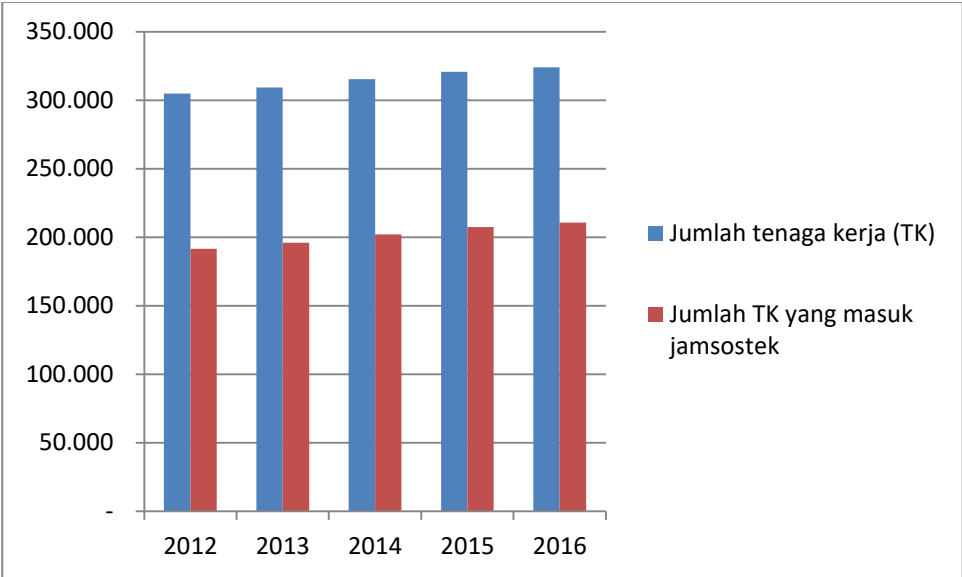
Gambar 2.4
**Grafik Capaian Kinerja dalam Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial
Selama Tahun 2012 s/d 2016**



Sebagai upaya peningkatan kesejahteraan para pekerja dalam rangka memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai kewajiban melakukan pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan terhadap perusahaan agar semua pekerja/buruh didaftarkan dalam penjaminan sosial ketenagakerjaan.

Keanggotaan jamsostek, diketahui hingga saat ini masih belum optimal. Masih banyal pekerja/buruh yang belum terdaftar sebagai anggota jamsostek. Untuk lebih jelasnya hal ini dapat dilihat pada grafik dibawah ini.

Gambar 2.5
Grafik Capaian Kinerja dalam Keikutsertaan Tenaga Kerja menjadi anggota Jamsostek Tahun 2012 s/d 2016



Berkaitan dengan capaian kinerja indikator perlindungan ketenagakerjaan, selama tahun 2012 s/d 2017 yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yaitu : Keberadaan organisasi Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) yang merupakan mitra pemerintah dan perusahaan dalam upaya memfasilitasi perlindungan tenaga kerja; Perjanjian Kerja Bersama (PKB); Peraturan Perusahaan (PP); keberadaan Lembaga Bipartit; Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); dan Pencatatan Kepmen No.19 Tahun 2012.

Untuk mengetahui data tentang ini dapat dilihat dalam tabel 2.10 di bawah ini.

Tabel 2.10
Capaian Kinerja Indikator Perlindungan Ketenagakerjaan Yang Tercatat selama Tahun 2012 s/d 2016

No	Indikator	Satuan	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Organisasi Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB)	Buah	184	184	184	184	184



2.	Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persh	5	4	1	2	8
3.	Peraturan Perusahaan (PP)	Persh	197	189	90	122	178
4.	Lembaga Bipartit	Buah	38	38	38	38	38
5.	Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	Persh	12	18	19	22	43
6.	Pencatatan Kepmen No.19 Tahun 2012	Persh	-	-	36	37	49

Sumber : Bidang PHI & Jamsostek Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Selanjutnya, salah satu upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja berkaitan dengan penetapan upah minimum kerja untuk Kota Pekanbaru juga merupakan salah satu indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Didalam menetapkan upah minimum kerja sesuai atau di atas nilai kebutuhan hidup yang layak, tingkat upah ini tentu berbanding lurus dengan kualitas dan kompetensi tenaga kerja.

Di Pekanbaru diperkirakan masih banyak perusahaan terutama industri catering, dan jasa pertokoan/retail, yang belum menerapkan ketentuan ini. Artinya para pekerjanya masih banyak yang menerima upah dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru. Adapun proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru Tahun 2012-2017 melalui :

- Sidang Dewan Pengupahan, yang terdiri dari unsur pemerintah, perguruan tinggi, pekerja yang diwakili Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha yang diwakili oleh Asosiasi Pengusaha;
- Survey Kemampuan Hidup Layak (KHL) masyarakat di Kota Pekanbaru
- Pelaksanaan sidang LKS Tripartit
- Penetapan SK Gubernur tentang Upah Minimum Kota Pekanbaru setiap tahunnya;



Melihat pada capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Perkembangan Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru, setiap tahunnya selalu terjadi peningkatan yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak tenaga kerja. Untuk mengetahui hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.11

**Capaian Kinerja dalam Peningkatan Upah Minimum Kota Pekanbaru (UMK)
Tahun 2012 s/d 2017**

Indikator	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
UMK Pekanbaru	Rp. 1.260.000	Rp. 1.450.000	Rp. 1.775.000	Rp. 1.925.000	Rp. 2.146.375	Rp. 2.352.577

Sumber : Bidang PHI & Jamsostek Disnaker Kota Pekanbaru, Tahun 2017

Dari semua data dan informasi capaian kinerja sebagaimana yang telah disajikan diatas, selanjutnya menjadi indikator untuk mengukur keberhasilan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru secara keseluruhan. Adapun capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2012-2016 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.12

**Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kota Pekanbaru
Berdasarkan RPJMD Kota Pekanbaru Tahun 2012 – 2016**

N	Indikator Kinerja	2012	2013	2014	2015	2016
---	-------------------	------	------	------	------	------



o		T	R	T	R	R	R	T	R	T	R
1.	Rasio Penduduk yang Bekerja	58,17	90,67	-	95,37	-	93,34	-	90,80	65,00	-
2.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	65,74	64,16	-	61,19	-	62,01	-	61,30	67,28	-
3.	Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun	79 Kss 156 TK	83 Kss 105 TK	-	116 Kss 397 TK	-	172 Kss 303 TK	-	189 Kss 555 TK	0 Kss 0 TK	261 Kss 483 TK
4.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	65,74	61,19	-	62,01	-	61,30	-	63,04	67,28	-
5.	Pencari Kerja Yang ditempatkan	62,31	69,55	-	62,61	-	22,99	-	31,37	70,00	92,25
6.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	10,23	4,63	-	6,66	-	9,20	-	7,46	5,00	-
7.	Keselamatan & Perlindungan	65,00	0,04	-	0,06	-	0,04	-	0,05	69,00	0,03
8.	Rasio lulusan S1/S2/S3	62,00	15,87	-	16,93	-	17,41	-	19,63	70,00	20,23

Tabel 2.13
**Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2012 – 2016**

No	Indikator	Target Akhir Renstra	Capaian s.d 2016
1.	Meningkatnya kualitas instruktur kelembagaan & pimpinan Lembaga Kerja Swasta	100	77,78
2.	Terciptanya tenaga kerja yang terampil dan mandiri	100	76,92
3.	Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja & tersebarnya informasi bursa kerja	100	93,94
4.	Terbentuknya tenaga kerja siap pakai	100	74,29
5.	Meningkatnya kesempatan berusaha di bidang informal	100	42,86
6.	Terciptanya wirausaha baru & lapangan kerja sementara	100	82,14
7.	Meningkatnya pengetahuan pengusaha dibidang penempatan tenaga kerja dan penggunaan TKA	100	88,89
8.	Terealisasinya hak & kewajiban pengusaha/pekerja	100	104,97
9.	Terealisasinya perlindungan kesejahteraan pekerja melalui penetapan upah & jamsostek melalui sidang dewan pengupahan, survey KHL & survey kemampuan perusahaan	100	100
10.	Dipahaminya dan dilaksanakannya berbagai peraturan ketenagakerjaan oleh perusahaan	100	77,78
11.	Terwujudnya kesadaran perusahaan dalam pelaksanaan K3, SK3, Norma Kerja, Norma K3, Norma Perempuan & Anak, SMK serta HIV/AIDS	100	88,00

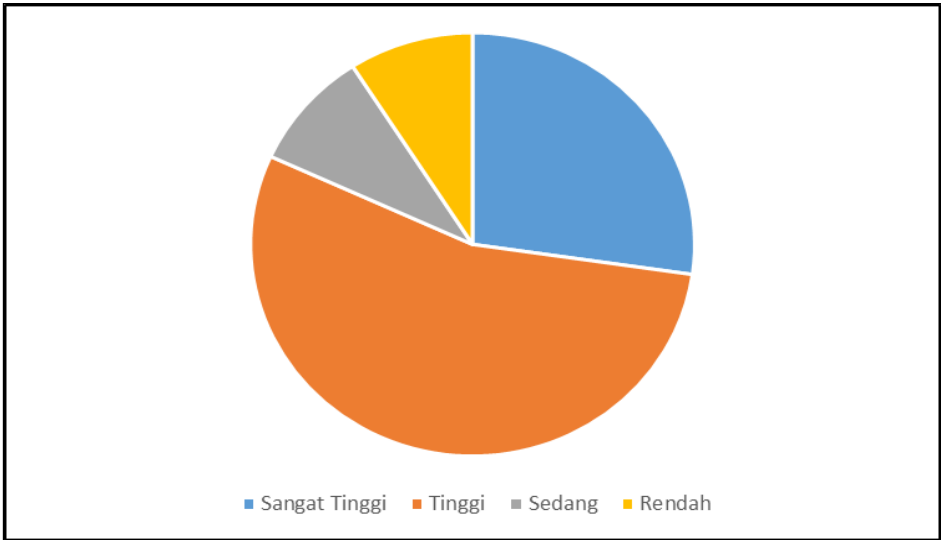
Dari 11 (sebelas) Indikator Kinerja Sasaran yang merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun

2012 - 2016, 10 (sepuluh) indikator menunjukkan capaian 100% atau lebih. Tercapainya pelaksanaan urusan tersebut tentunya tidak lepas dari dukungan penganggaran dan kerja keras stakeholder dalam meningkatkan capaian sejumlah indikator tersebut.

Untuk satu target IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang tingkat pencapaiannya belum mencapai 100% pada tahun 2016, dipengaruhi karena adanya rasionalisasi anggaran yang terjadi pada tahun tersebut. Hal ini diperlukan upaya kinerja yang lebih keras, focus, dan terarah, dengan pertimbangan sejumlah analisa yang mempengaruhi.

Begitu juga bila dilihat capaian indikator kinerja (IKU) berdasarkan Renstra tahun 2012-2017 yang telah disusun, terdapat 3 (tiga) indikator menunjukkan capaian sangat tinggi, 6 (enam) indikator menunjukkan capaian yang tinggi, 1 (satu) indikator yang menunjukkan capaian sedang dan 1 (satu) indikator menunjukkan capaian rendah. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 2.6
Persentase Pencapaian IKU s/d Tahun 2016



2.4

TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN



2.4.1 Tantangan Pengembangan Pelayanan

Permasalahan yang dihadapi dengan kompetensi kerja adalah rendahnya kualifikasi angkatan kerja yang terindikasi pada komposisi angkatan kerja menurut pendidikan. Walaupun Kota Pekanbaru terdapat sejumlah perguruan tinggi, namun tenaga kerja Kota Pekanbaru masih tetap sulit untuk bersaing dengan tenaga kerja luar daerah dan Tenaga Kerja Asing khususnya jenis pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tinggi. Apabila dilihat dari trend pergerakan pendidikan, dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu adanya pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju kearah angkatan kerja berpendidikan yang lebih tinggi.

Perubahan yang terjadi di dunia kerja, perlu diikuti dengan perubahan sikap, perilaku dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, yang secara tidak langsung berkaitan dengan perubahan sistem pendidikan dan pelatihan kerja. Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdidik yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing di pasar kerja global. Dunia pendidikan harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi di dalam dunia usaha. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencerminkan apa yang diinginkan oleh dunia kerja yang harus mengandung unsur knowledge, skills dan attitudes.

Rendahnya penyerapan angkatan kerja antara lain juga dipengaruhi oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja itu sendiri dalam mengisi peluang atau kesempatan kerja. Berdasarkan laporan penempatan ketenagakerjaan



diketahui bahwa terdapat lowongan-lowongan pada sektor-sektor industri pengolahan, yang tidak sepenuhnya dapat terisi oleh para pencari kerja dikarenakan kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan tidak memenuhi persyaratan. Dalam upaya mempertemukan para pencari kerja dan pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja secara cepat dan tepat sesuai perkembangan teknologi, telah dibangun Bursa Kerja On Line yang merupakan pengembangan model Bursa Kerja Konvensional. Diharapkan melalui bursa kerja online para pencari kerja dan pengusaha dapat mendaftarkan secara langsung kebutuhan dengan menggunakan akses internet.

Pemerintah Kota Pekanbaru perlu untuk mempersiapkan SDM yang kompetitif di pasar global, dengan persiapan SDM yang baik, khususnya untuk Tenaga Kerja sektor formal yang akan ditempatkan di luar negeri agar dapat memperkuat posisi tawar [bargaining position] dengan negara pengguna. Di samping itu, kemajuan teknologi yang semakin cepat terutama di bidang komunikasi, transportasi dan teknologi telah mempercepat proses globalisasi itu sendiri. Sebagai akibatnya hubungan antar negara semakin dekat, terutama terkait dengan kegiatan pertukaran barang dan jasa, khususnya tenaga kerja. Dengan demikian, pasar kerja antar negara menjadi semakin marak dan intensif di masa yang akan datang. Kehadiran tenaga kerja asing dirasa sangat mengancam kesempatan kerja di pasar dalam negeri, khususnya untuk tenaga kerja Indonesia pada tingkat menengah ke bawah yang jumlahnya sangat banyak, apalagi mulai Januari 2016, terjadi kesepakatan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) atau pasar bebas ASEAN mulai berlaku. Jika ingin tetap bersaing dengan negara lain harus berbenah diri untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.



Mobilitas tenaga kerja, baik penempatan dalam daerah, antar daerah maupun antar negara yang bertumpu pada kualitas Sumber Daya Manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam persaingan global. Menghadapi tantangan yang berat ini, kita perlu melakukan reposisi dengan meningkatkan keunggulan komparatif dan kompetitif SDM. Reposisi ini penting untuk mengetahui posisi tepat selanjutnya dan dapat dijadikan pijakan dalam menetapkan kebijakan dan strategi di bidang ketenagakerjaan, khususnya penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Era globalisasi dan MEA di satu pihak membuka peluang bisnis dan kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri. Tetapi di pihak lain, menuntut peningkatan SDM terutama kemampuan untuk memanfaatkan teknologi maju dalam dunia usaha dan industri produksi; peningkatan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi serta peningkatan pemahaman mengenai hubungan internasional termasuk kemampuan bernegosiasi bisnis dengan negara-negara maju. Sementara itu, untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan strategi pengembangan ketenagakerjaan paling tidak dilakukan melalui 4 (empat) jalur yaitu; jalur pendidikan, pelatihan kerja, pengembangan karier dan perbaikan gizi untuk meningkatkan derajat kesehatan. Akhirnya dengan peningkatan kualitas SDM tenaga kerja yang kompetitif akan dapat merubah tantangan menjadi peluang yang terbuka lebar.

Tantangan yang ada dalam pengembangan pelayanan Dinas tenaga Kerja Kota Pekanbaru antara lain;

- Terbatasnya sarana dan prasarana (Peralatan untuk pengujian, Balai Latihan Kerja)



- Terbatasnya pegawai fungsional tertentu (Pengantar Kerja, Mediator/Perantara, PPNS bidang ketenagakerjaan)
- Kompetensi pencari kerja yang tersedia masih rendah tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/lowongan kerja, sehingga tidak semua lowongan pekerjaan dapat diisi oleh pencari kerja
- Kurangnya kesadaran pekerja akan pentingnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- Jumlah pengangguran yang setiap saat meningkat (lowongan pekerjaan terbatas), sebagai akibat dari pertumbuhan angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang tersedia, serta tingginya mobilitas pendatang ke Kota Pekanbaru

2.4.2 Peluang Pengembangan Pelayanan

Peluang yang ada dalam pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

- Adanya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003, UU Nomor 2 Tahun 2004, Perda Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi);
- Adanya Dewan Pengupahan, LKS Tripartit, FKJP dan Bursa Online;
- Tersedianya program peningkatan keterampilan bagi pencari kerja;
- Tersedianya mitra kerja yang professional seperti Asosiasi Perusahaan dan Serikat Pekerja;
- Tersedianya lembaga Pelatihan Kerja Swasta;



-
- Adanya kesempatan bagi Aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan melalui pendidikan formal maupun non formal serta pendidikan teknis maupun fungsional;
 - Perkembangan teknologi yang bisa dimanfaatkan untuk mengakses dan menampilkan data dan informasi yang dibutuhkan;



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN

Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2017 - 2022 disusun berdasarkan beberapa sumber, yaitu : Pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru; Kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam RPJPD dan RPJMD Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022; dan Ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan. Sehingga dapat teridentifikasi berbagai permasalahan umum dan khusus yang diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun selanjutnya yang menjadi isu strategis ketenagakerjaan dengan kriteria : 1) Cakupan masalah yang luas; 2) Suatu isu atau masalah cenderung membesar di masa datang dan berdampak negatif; dan 3) Memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu.

Beberapa permasalahan di Kota Pekanbaru yang perlu ditangani di tahun 2017-2022 dan menjadi Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja, antara lain : 1) Penanganan pengangguran; 2) Lapangan pekerjaan yang semakin terbatas; 3) Masih rendahnya kualitas pendidikan tenaga kerja dengan kebutuhan di pasar kerja; 4) Masih rendahnya tingkat pendidikan; 5) Masih minimnya perlindungan hukum; dan 6) Masih adanya pemberian upah yang belum sesuai dengan Upah Minimum Kota;



Sementara itu, dilihat pada faktor-faktor yang mempengaruhi pembangunan ketenagakerjaan berkaitan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, adapun permasalahannya diantaranya :

1. Pelaksanaan program yang belum optimal karena keterbatasan dana;
2. Masih terbatasnya Sarana dan Prasarana Aparatur untuk mendukung Operasional Administrasi dan Pelayanan (seperti: peralatan untuk pengujian, Balai Latihan Kerja, kendaraan, ruang mediasi dan ruang pengaduan ketenagakerjaan);
3. Terbatasnya Pegawai Fungsional tertentu (seperti: Fungsional Pengantar Kerja, Fungsional Mediator/ Perantara, PPNS bidang ketenagakerjaan, dan psikolog);

3.2 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Sesuai dengan amanat Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 1 tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pekanbaru Tahun 2005-2025, maka Visi Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Pekanbaru 2005-2025 adalah: **“Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa, Pendidikan, serta Pusat Kebudayaan Melayu, Menuju Masyarakat Sejahtera yang Berlandaskan Iman dan Taqwa”**

RPJMD Kota Pekanbaru 2017-2022 merupakan tahapan ketiga dari pembangunan jangka daerah yang berlandaskan kepada pelaksanaan, pencapaian, dan sebagai kelanjutan RPJMD ke-2 dimana Visi RPJMD Kota



Pekanbaru Tahun 2012-2017 adalah: ***“Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani.”***

RPJMD ke-3 (2017-2022) ini ditujukan untuk memenuhi Tema pembangunan tahap lima tahun ke-3 (2016-2020) dari RPJPD Kota Pekanbaru 2005-2025, yaitu: *“Penataan Kota dan penyediaan infrastruktur yang memadai guna menunjang pengembangan Kota Pekanbaru sebagai pusat perdagangan dan jasa, pendidikan, dan pusat kebudayaan melayu, didukung dengan pemberdayaan usaha ekonomi rakyat, dan perbaikan kualitas sumber daya manusia”*

Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan tahapan pembangunan jangka panjang daerah, potensi, permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta isu-isu strategis, maka dirumuskan Visi dan Misi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekanbaru tahun 2017-2022 sesuai dengan visi dan misi Walikota/Wakil Walikota terpilih sebagai berikut :

“Terwujudnya Pekanbaru Sebagai Smart City Madani”

Penjelasan dari terminologi Visi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Smart City, adalah: Terjemahannya adalah Kota Pintar atau Kota Cerdas, yaitu sebuah tatanan kota yang menggunakan sistem teknologi informasi sehingga memudahkan di dalam pengelolaan kota dan pelayanan warganya. Smart City ini meliputi 6 (enam) pilar, yaitu *Smart Government* (pemerintahan pintar), *Smart Economy* (ekonomi pintar), *Smart Mobility* (mobilitas pintar), *Smart People* (masyarakat pintar), *Smart Living* (lingkungan pintar), dan *Smart Live* (Hidup pintar).



Madani, adalah: Kota yang memiliki akhlak mulia, peradaban maju, modern, memiliki kesadaran sosial yang kuat, gotong royong, toleran, dalam sistem politik yang demokratis dan ditopang oleh supremasi hukum yang berkeadilan, berpendidikan maju, berbudaya Melayu, aman, nyaman, damai, sejahtera, bertanggungjawab serta berlandaskan iman dan taqwa.

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, tantangan ke depan, serta memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan **5 (lima) Misi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022**, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi.
- 2) Mewujudkan Pembangunan Masyarakat Madani Dalam Lingkup Masyarakat Berbudaya Melayu.
- 3) Mewujudkan Pekanbaru Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Memadai (sesuai dengan RPJP tahap ke-3).
- 4) Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Ekonomi Kerakyatan dan Ekonomi Padat Modal, pada Tiga Sektor Unggulanya itu Jasa, Perdagangan dan Industri (olahan dan MICE).
- 5) Mewujudkan Lingkungan Perkotaan yang Layak Huni (Liveable City) dan Ramah Lingkungan (Green City).

Untuk mencapai Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota tersebut diatas maka peran Dinas Tenaga kerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya adalah;



- Merumuskan kebijakan teknis dalam Bidang Ketenagakerjaan;
- Menyelenggarakan urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum di Bidang Ketenagakerjaan;
- Membina dan melaksanakan urusan Bidang Ketenagakerjaan;
- Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Ketenagakerjaan;
- Menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas.

3.2.2 Pekanbaru *Smart City* Madani di dalam Konteks Ketenagakerjaan

Kota cerdas merupakan kotayang mampu menggunakan sumber daya manusia (SDM), modal sosial, dan infrastruktur telekomunikasi modern (*Information and communications technology/ICT*) untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan kualitas kehidupan yang tinggi, dengan manajemen sumber daya yang bijaksana melalui pemerintahan berbasis partisipasi masyarakat. Dinas Tenaga Kerja merupakan bagian dari pemerintah Kota Pekanbaru yang berperan aktif dalam mewujudkan Pekanbaru *Smartcity* Madani.

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, berfokus pada aspek :

1. *Smart Government* (Pemerintah yang cerdas)

Pemerintah yang cerdas adalah pemerintah yang mempunyai visi, mampu dan mau bekerja keras, disiplin, kreatif, inovatif dan memiliki semangat *entrepreneurship*. Mempunyai komitmen untuk menyelenggarakan pemerintahan yang bersih (*clean government*), tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), dapat memberikan pelayanan yang lebih dekat, lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik kepada masyarakat.



Dalam rangka melaksanakan *Smart Government* khususnya urusan Ketenagakerjaan, dilakukan dengan :

- Meningkatkan kapasitas ASN melalui pendidikan dan pelatihan struktural dan teknis serta bimbingan teknis sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- Memberikan pelayanan yang lebih dekat, lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik kepada masyarakat dengan dibuktikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah beberapa kali mendapatkan sertifikat manajemen ISO 9001:2008 yang selanjutnya ditingkatkan menjadi sertifikat manajemen ISO 9001:2015;
- Menyelenggarakan pemerintahan yang bersih melalui transparansi dan keterbukaan data, maka alur pelayanan publik diinformasikan kepada masyarakat melalui poster yang ditempel di kantor Dinas Tenaga Kerja, leaflet, brosur, spanduk, media sosial dan melalui website resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru:

2. *Smart people* (Masyarakat yang cerdas)

Masyarakat yang cerdas adalah masyarakat madani yang mampu melihat peluang, mempunyai semangat *entrepreneurship*, mampu merebut dan menciptakan lapangan pekerjaan.

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama yang dimiliki angkatan kerja Kota Pekanbaru. Berdasarkan data BPS tahun 2015, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Pekanbaru sebesar 7,46%.

Target kinerja Disnaker dalam rangka mencerdaskan masyarakat khususnya tenaga kerja adalah menurunkan Tingkat Pengangguran dengan



melakukan beberapa program dan kegiatan diantaranya :Peningkatan profesionalisme Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, Bursa kerja, Pameran kesempatan kerja, BKK, LPTKS dan Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dengan program Wirausahawan Baru dalam bentuk kegiatan Tenaga Kerja Mandiri, System Padat Karya, Penerapan Teknologi Tepat Guna, Pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan atau pola lain.

3. *Smart Economy*(Ekonomi yang cerdas)

Dalam rangka berkontribusi untuk mewujudkan Ekonomi yang cerdas, Disnaker berupaya melalui semangat kewirausahaan dan inovasi masyarakat melalui program pembinaan kewirausahaan, kegiatan pelatihan Teknologi Tepat Guna, wirausaha mandiri, dan bantuan sarana usaha tersebut diatas maka diharapkan dapat meningkatkan pendapatan sehingga meningkatkan taraf hidup dan perekonomian masyarakat.

4. *Smart environment* (Lingkungan yang cerdas)

Lingkungan yang cerdas dapat dilihat dari bangunan yang ramah lingkungan, hemat energi, dan perencanaan pembangunan yang ramah lingkungan.

Arah kebijakan dalam pembangunan yang berwawasan lingkungan yang cerdas, dilakukan Disnaker melalui pemanfaatan fasilitas kantormeliputi bangunan memiliki rancangan yang mudah diakses oleh masyarakat untuk pelayanan publik, mengurangi penggunaan kertas dengan memanfaatkan teknologi informasi, hemat energi dengan rancangan



bangunan yang memperoleh cahaya matahari sehingga mengurangi penggunaan lampu di siang hari.

5. *Smart mobility* (lalu lintas yang cerdas)

Dalam mewujudkan *smart mobility*, Masyarakat dapat mengakses pelayanan publik Disnaker tanpa harus bolak balik datang ke kantor Disnaker dalam hal-hal tertentu. Misalnya pencari kerja ingin mengurus kartu Pencari kerja, maka pencari kerja tinggal membuka aplikasi pendaftaran pembuatan kartu, mengisi data melalui aplikasi dan setelah selesai, pencari kerja cukup sekali datang ke Kantor Disnaker hanya untuk verifikasi dan menerima kartu pencari kerja. Begitu pula halnya dengan layanan publik lainnya yang terintegrasi dalam satu sistem informasi publik milik Dinas Tenaga Kerja, sehingga pelayanan menjadi cepat dan tepat.

6. *Smart Living* (Kehidupan yang Cerdas)

Mengacu pada kualitas hidup dan kebudayaan masyarakat, faktor yang paling mempengaruhi adalah kesehatan, adanya keamanan, keselamatan, kemudahan dan kenyamanan hidup, berbudaya dan bahagia, dalam bentuk hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja sehingga dapat menciptakan iklim usaha yang kondusif. Hal ini diharapkan dapat menimbulkan ketenangan bekerja, produktivitas tenaga kerja meningkat, dan kesejahteraan bagi pekerja dan pengusaha serta iklim investasi yang positif. Dalam rangka peningkatan kualitas hidup yang cerdas khususnya bidang ketenagakerjaan adalah melalui :



- Meningkatkan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK) dalam bentuk peserta BPJS Ketenagakerjaan;
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui pelaksanaan sidang Dewan Pengupahan dan melakukan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam menetapkan Upah Minimum Kota (UMK);
- Meningkatkan pemahaman pemberi kerja/perusahaan dan pekerja tentang peraturan ketenagakerjaan melalui pembinaan;
- Meningkatkan fungsi sarana dan prasarana hubungan industrial dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis;

3.3 TELAAHAN RENSTRA K/L DAN RENSTRA PROVINSI RIAU

Penelaahan kebijakan pembangunan nasional ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2014-2019 dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tahun 2013-2018 merupakan salah satu identifikasi faktor-faktor eksternal yang bertujuan untuk mendapatkan butir-butir kebijakan ketenagakerjaan terpenting, yang berhubungan langsung dengan perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam 5 (lima) tahun ke depan. Hasil telaahan pada dasarnya dimaksudkan sebagai sumber utama bagi identifikasi isu-isu strategis. Kebijakan yang diidentifikasi berupa peluang atau, sebaliknya, ancaman bagi daerah selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Hasil telaahan kebijakan selanjutnya disusun ke dalam tabel sebagai berikut:



Tabel 3.1.
**Keterkaitan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja
dengan Dokumen Perencanaan Lainnya**

RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2017-2022	RPJMD Kota Pekanbaru 2017-2022	RENSTRA Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Propinsi Riau 2014-2018	RPJMD Propinsi Riau 2014- 2018	RENSTRA Kementerian Tenaga Kerja & Transmigrasi 2014-2019
Keterkaitan Sasaran :				
Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan OPD Meningkatnya kapasitas & akuntabilitas kinerja birokrasi Meningkatnya kompetensi & produktivitas tenaga kerja. Meningkatnya penempatan & perluasan kesempatan kerja. Meningkatnya perlindungan ketenagakerjaan.	Meningkatnya fasilitasi penempatan & perluasan kesempatan kerja	Meningkatkan Kualitas dan prioduktifitas Tenaga Kerja; Meningkatkan Kesempatan Kerja; Meningkatkan Pelaksanaan Peraturan Daerah tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal; Mendorong dan memfasilitasi angkatan Kerja agar menjadi Wirausahaan tangguh; Memperkuat Lembaga ktenagakerjaan.	Mengurangi tingkat penganggur an	Peningkatan kompetensi & produktivitas tenaga kerja. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan & pemberdayaan tenaga kerja. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis & perbaikan iklim ketenagakerjaan. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dunia usaha & pngembangan system pengawasan ketenagakerjaan. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ktatausahaan, & rumah tangga yang transparan & akuntabel. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan. Peningkatan



RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2017-2022	RPJMD Kota Pekanbaru 2017-2022	RENSTRA Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Propinsi Riau 2014-2018	RPJMD Propinsi Riau 2014-2018	RENSTRA Kementerian Tenaga Kerja & Transmigrasi 2014-2019
				kepuasaan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian & pengembangan, data & informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat & berkelanjutan.

3.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KHLs PADA RPJMD

Berkaitan dengan telaahan rencana ruang wilayah, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam pengembangan program kegiatannya mencakup seluruh wilayah pembangunan (WP-I, WP-II, WP-III, WP-IV& WP V). Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2
Hasil Telaahan Struktur Ruang Wilayah & KHLs Pada RPJMD

Rencana Struktur Ruang Kota Pekanbaru	Struktur Ruang Kota PekanbaruSaat Ini	Indikasi Program Pemanfaatan Ruang pada Periode Perencanaan Berkenaan	Pengaruh Rencana Struktur Ruang terhadap Kebutuhan Pelayanan Disnaker Kota Pekanbaru	Arahan Lokasi Pengembangan Pelayanan Disnaker Kota Pekanbaru
Pemantapan fungsi pelayanan pada pusat-pusat kegiatan yang telah terbentuk, melalui penyesuaian fungsi jaringan jalan dengan aktifitas yang dikembangkan;	Fungsi pelayanan pada pusat-pusat kegiatan sesuai menurut fungsi jaringan jalan dengan aktifitas beragam;	Perkembangan kegiatan akan diintensifkan dikawasan pusat kota, terutama untuk kegiatan perdagangan regional & lokal, niaga, pemerintahan & permukiman;	Penentuan pusat kegiatan akan mempermudah Disnaker dalam menjalani programnya dengan terfokus pada satu wilayah tertentu;	Disnaker dalam pengembangan program kegiatannya mencakup seluruh wilayah pembangunan (WP-I, WP-II, WP-III, WP-IV& WP-V)
Sistem pusat pelayanan yang akan dibentuk terdiri atas : Satu Pusat pelayanan	Pusat pelayanan terfokus pada wil pembangunan (WP-I)	Perkembangan kawasan pemukiman diarahkan ke selatan, timur & barat kota dengan	Penambahan pembentukan pusat pelayanan baru memberi peluang bagi	



Rencana Struktur Ruang Kota Pekanbaru	Struktur Ruang Kota PekanbaruSaat Ini	Indikasi Program Pemanfaatan Ruang pada Periode Perencanaan Berkenaan	Pengaruh Rencana Struktur Ruang terhadap Kebutuhan Pelayanan Disnaker Kota Pekanbaru	Arahan Lokasi Pengembangan Pelayanan Disnaker Kota Pekanbaru
kota (Hirarki.1) yang berada disekitar Jl. Jend Sudirman 4 sub pusat pelayanan kota (hirarki.II) & beberapa pusat lingkungan;		mempertimbangkan kondisi morfologi, pengaruh kawasan, kecenderungan pengembangan & rencana pengembangan kawasan;	Disnaker untuk mengarahkan tenaga kerja dalam berwirausaha	
Penetapan Sub Pusat Pelayanan kota dilakukan dengan pertimbangan beberapa aspek, antara lain : 1) Keseimbangan jangkauan pelayanan masing2 pusat kegiatan terhadap wilayah pelayanannya; 2) Akselerasi pengembangan kawasan potensial berkembang terutama pada koridor jalan lingkar di Kec. Tenayan Raya & Kec. Rumbai Pesisir; 3) Strategis keseimbangan fungsi pelayanan dengan masing2 pusat pelayanan sesuai dengan kebijakan arahan pengembangan ruang & sektoral dalam 20 tahun mendatang;	Sistim pusat pelayanan terdiri dari satu kawasan pusat kota (WP-I) dan pusat sekunder terletak pada masing-masing pusat Wilayah Pembangunann (WP-II, WP-III, WP-IV, dan WP-V);	Perkembangan kawasan terminal AKAP Bandar Raya Payung Sekaki dengan diikuti perkembangan kawasan niaga, jasa perhotelan & permukiman;		
Pusat pelayanan dibagian utara Sungai Siak pengembangannya akan diarahkan pada kegiatan2 yang berdampak kecil terhadap lingkungan;	Pusat pelayanan di bagian utara sungai siak pengembangannya masih berbaur;			



Rencana Struktur Ruang Kota Pekanbaru	Struktur Ruang Kota PekanbaruSaat Ini	Indikasi Program Pemanfaatan Ruang pada Periode Perencanaan Berkenaan	Pengaruh Rencana Struktur Ruang terhadap Kebutuhan Pelayanan Disnaker Kota Pekanbaru	Arahan Lokasi Pengembangan Pelayanan Disnaker Kota Pekanbaru
Bagian selatan Sungai Siak pembangunanya diarahkan pd kegiatan2 terbangun dg prioritas pengembangan untuk sektor jasa, perdagangan, industri, permukiman & pendidikan Dibagian timur prioritas pengembangan akan diarahkan pada sektor industri, pergudangan, perdagangan & jasa transportasi;				

3.5 PENENTUAN ISU – ISU STRATEGIS

Isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Isu strategis diidentifikasi dari berbagai sumber, diantaranya adalahdari :

- 1. Dinamika internasional, nasional dan regional yang mempengaruhi Kota Pekanbaru;
- 2. Kebijakan Pembangunan Daerah Lainnya yang mempengaruhi Kota Pekanbaru;
- 3. Kebijakan pembangunan daerah yang terdiri dari :



- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pekanbaru 2005 – 2025;
- Diangkat dari analisis situasi dan kondisi kependudukan, ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana dan pemerintahan umum saat ini, serta kemungkinan kondisinya di masa datang;
- Sasaran-sasaran pembangunan yang belum dapat dipenuhi pada masa RPJMD sebelumnya;

Adapun isu strategis yang patut diangkat dalam RPJMD ini ditetapkan berdasarkan kriteria-kriteria berikut ini,

1. Kriteria- 1 : Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional;
2. Kriteria- 2 : Merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah;
3. Kriteria-3 : Luasnya dampak yang ditimbulkannya terhadap daerah dan masyarakat;
4. Kriteria- 4 : Memiliki daya ungkit yang signifikan terhadap pembangunan daerah;
5. Kriteria- 5 : Kemungkinan atau kemudahannya untuk dikelola; dan
6. Kriteria- 6 : Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan.

3.5.1 Kajian Kebijakan Pembangunan

Penentuan isu strategis didahului dengan review terhadap kebijakan pembangunan nasional dan agenda pembangunan regional, dan daerah yang relevan dalam memberi arah bagi pembangunan di Kota Pekanbaru. Hasil review akan melengkapi draft isu strategis Urusan Ketenagakerjaan.

1. RPJPD 2005-2025 dan RPJMD Propinsi Riau Tahun 2014-2018



Isu Strategis dalam RPJPD 2005-2025 Propinsi Riau adalah pengangguran dan ketenagakerjaan, dan Isu Strategis dalam RPJMD Propinsi Riau Tahun 2013-2018 yang tercantum adalah tentang Penanganan kemiskinan, pengangguran dan ketenagakerjaan.

Prioritas Pembangunan RPJPD 2005-2025 yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah tercermin dalam *“Bidang Pendidikan, Kesehatan, Kebudayaan, Ketenagakerjaan, Pemuda & Olahraga, Sosial, Iptek, Industri & Perdagangan”*

Kebijakan Umum dan Program Prioritas RPJMD Provinsi Riau Tahun 2013-2018, adalah : *“Memantapkan Pembangunan Ekonomi Regional Secara Menyeluruh dimaknai melalui kebijakan pengembangan kemampuan dan daya saing ekonomi Riau berbasis potensi lokal”*.

2. RPJPD 2005-2025 dan RPJMD 2017 -2022 Kota Pekanbaru

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah adalah grand desain selama 25 tahun kedepan yang menjadi landasan penyusunan rencana pembangunan lima tahunan dan rencana kerja pemerintah daerah. Isu Strategis RPJPD 2005-2025 yang menjadi salah satu acuan penyusunan isu strategis Dinas Tenaga Kerja, adalah: *“Daya Tarik dan Daya Saing Kota”*, sasaran pokok RPJPD 2005-2025 : *“Terwujudnya perekonomian kota yang berdaya saing”*. Sedangkan isu strategis RPJMD 2017-2022 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, adalah: *“Angka pengangguran yang masih tinggi (7,46% tahun 2015); dan Masih tingginya angka kemiskinan (32.200 jiwa tahun 2014);*



3.5.2 Isu-Isu Strategis

Berdasarkan hasil analisis terhadap hal-hal yang telah dikemukakan sebelumnya, serta dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, maka dapat diidentifikasi 4 isu strategis urusan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru:

1. Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat, dan kemampuan pencari kerja;
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;
3. Tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan, dan meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial;
4. Masih kurang optimalnya pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH DAERAH

Sebagai bagian dari Pemerintah daerah Kota Pekanbaru, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan pendukung bagi terwujudnya Visi Kepala Daerah Kota Pekanbaru periode tahun 2017 – 2022 yaitu ***“Terwujudnya Pekanbaru Sebagai Smart City Madani”***

Dalam rangka merealisasikan visi tersebut diatas melalui pelaksanaan ***misi pertama RPJMD Kota Pekanbaru***, yaitu : ***“Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi”*** dan ***misi ketiga RPJMD Kota Pekanbaru***, yaitu : ***“Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Baik***, maka **Tujuan** Urusan ketenagakerjaan menurut RPJMD, sesuai dengan misinya tercakup pada :

- Misi.1, dengan tujuan : ***“Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi”***;
- Misi.3, dengan tujuan : ***“Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas”***;

Adapun yang menjadi **Sasaran** yang sesuai dengan RPJMD, yaitu :

- Misi.1, dengan sasaran : ***“Meningkatnya fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja”***.
- Misi.3, dengan sasaran : ***“Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB)”*** dan ***“Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Birokrasi”***.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selaku pelaksana urusan ketenagakerjaan,



mengembangkannya dengan visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk tahun 2017 – 2022, yaitu **“TERWUJUDNYA TENAGA KERJA YANG PRODUKTIF, KOMPETEN DAN MANDIRI MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA”**.

Pertama, Terwujudnya tenaga kerja yang produktif dan kompeten ini mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi kemampuan. Sehingga tenaga-tenaga tersebut diatas dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional/internasional.

Kedua, Tenaga kerja yang mandiri bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai suatu lembaga yang dapat berperan sebagai fasilitator dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan upah minimum kota.

Ketiga, Hubungannya dengan masyarakat sejahtera, Dinas Tenaga Kerja mempunyai kewajiban untuk dapat memfasilitasi dalam bentuk memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat khususnya pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja, serta mengarahkan warga masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan untuk mengikuti program ketenagakerjaan.



Keempat, Bahwa Dinas Tenaga Kerja harus meningkatkan pelayanan prima dalam upaya menimplementasikan Good Governance. Upaya meningkatkan kualitas goodf governance memerlukan proses pembelajaran (Learning process) yang panjang karena menyangkut perubahan perilaku, sikap, kepercayaan dan nilai masing-masing individu dalam masyarakat. Pembelajaran dimaksudkan sebagai suatu proses dimana individu-individu meeendapatkan pngetahuan baru dan wawasan baru, guna merubah perilaku dan tindak tanduknya (Reformasi pembinaan SDM).

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan dalam lima tahun kedepan serta sasaran yang akan dicapai, mak perlu ditetapkan dalam bentuk misi. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dengan demikian misi merupakan suatu pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai oleh suatu organisasi pada masa yang akan datang. Perwujudan misi harus diupayakan oleh semua fihak yang berkepentingan dalam organisasi yang bersangkutan. Adapun misi yang berkaitan dengan visi tersebut yaitu :

1. Meningkatkan kinerja oraniasasi

Misi ini memiliki makna bahwa guna meningkatkan dan melancarkan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekabaru, meningkatkan kondisi kerja yang nyaman.

2. Meningkatkan kompetesnsi dan produktivitas tenaga kerja

Misi ini bermakna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif yang siap pakan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja, baik secara langsung berupa



pelatihan dan pemagangan yang langsung dilaksaakjan oleh Dinas Tenaga Kera, ataupun tidak langsung melalui pembinaan terhadap lembaga-lembaga latihan swasta, akreditasi dan sertifikasi keahlian, sehingga tenaga kerja tersebut diatas mempunyai daya saing tinggi sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.

3. Meningkatkan fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja

Misi ini bermakna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat memfasilitasi pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja untuk memperoleh informasi kesempatan kerja melalui bursa kerja terpadu/ job fair, bursa kerja khusus, bursa kerja on-line maupun melalui program atau kegiatan yang orientasinya untuk memberikan informasi kerja kepada masyarakat dan informasi calon tenaga kerja kepada pengguna tenaga kerja. Begitupun perluasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai macam pogam/ kegiatan, seperti penciptaan wirausahawan baru, Penerapan dan Pemanduan Tehnologi Padat Karya (PP TPK), untuk penanganan tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan atau ter-PHK melalui kegiatan Padat Karya Produktif (PKP) dan pemberian kerja sementara.

4. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan.

Misi ini mengandung makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat berperan sebagai fasilitator didalam perwujudan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat melalui berbagai program dan kegiatan pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosilaisasi perundang-undangan ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/ perselisihan hubungan



industrial, serta mengkoordinasikan dan membantu memfasilitasi Penetapan Upah Minimum Kota oleh Dewan Pengupahan Kota Pekanbaru.

Sehubungan dengan visi dan misi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, seiring dengan RPJMD Kota Pekanbaru untuk tahun 2017-2022 adapun tujuan dan sasaran yang diharapkan akan tercapai untuk 5 (lima) tahun kedepan, adalah seperti yang dijelaskan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Pembangunan Urusan Ketenagakerjaan sesuai RPJMD

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL	2018	2022
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Mewujudkan tata kelola kota cerdas;	Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB);	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Tenaga Kerja	Nilai	83	83	83
		Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi;	Nilai evaluasi AKIP Dinas Tenaga Kerja	Kategori	CC	B	B
2.	Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi	Meningkatnya fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja;	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat	Persentase (%)	66,70%	67,44%	68,00%
			Persentase Penempatan Tenaga Kerja terdaftar yang ditempatkan	Persentase (%)	40,00%	41,00%	42,00%
			Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama & Anjuran	Persentase (%)	74,00%	79,00%	84,00%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Kebijakan umum dan program pembangunan ketenagakerjaan merupakan implementasi dari visi dan misi Kepala Daerah Pemerintah Kota Pekanbaru yang dirumuskan dalam tujuan dan sasaran serta strategi dan arah kebijakan pembangunan. Kebijakan ini disusun untuk memilih program yang tepat dan rasional dengan mempertimbangkan faktor-faktor penentu keberhasilan dalam mencapai sasaran.

Kebijakan Umum dan Program serta Kegiatan Pembangunan Ketenagakerjaan yang disusun Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk tahun 2017 - 2022 dapat dilihat pada tabel 5.1 dibawah ini.

Tabel 5.1

STRATEGI, ARAH KEBIJAKAN DAN PROGRAM
PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN

SASARAN	STRATEGI & ARAH KEBIJAKAN	INDIKATOR KINERJA (OUTCOME)	CAPAIAN KINERJA		PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	BIDANG URUSAN
			2018	2022		
1	2	3	4	5	6	7
Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB);	Peningkatan pelayanan Publik bidang ketenagakerjaan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas TenagaKerja	83	87	Program pelayanan administrasi perkantoran Program Peningkatan sarana & prasarana aparaturnya	Sekretariat

SASARAN	STRATEGI & ARAH KEBIJAKAN	INDIKATOR KINERJA (OUTCOME)	CAPAIAN KINERJA		PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	BIDANG URUSAN
			2018	2022		
1	2	3	4	5	6	7
					Program peningkatan disiplin aparatur	
					Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur;	
Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi;	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi;	Nilai evaluasi AKIP Dinas Tenaga Kerja	B	A	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Sekretariat
Meningkatnya fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja;	Peningkatan kualitas dan kesempatan tenagakerja : Meningkatkan kualitas & kesempatan kerja	Persentase TenagaKerja yang Bersertifikat	67,44%	71,57%	Program Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Bidang Bina Latas
		Persentase penempatan Tenaga Kerja terdaftar yang Ditempatkan	41,00%	45,00%	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Bidang Bina Penta

SASARAN	STRATEGI & ARAH KEBIJAKAN	INDIKATOR KINERJA (OUTCOME)	CAPAIAN KINERJA		PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	BIDANG URUSAN
			2018	2022		
1	2	3	4	5	6	7
		Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian Bersama dan Anjuran	79,00%	99,00%	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Bidang PHI & Jamsostek



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dalam menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka, di implementasikan dalam sasaran program, yaitu : Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan OPD dengan target kinerja adalah Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) OPD; Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi dengan target kinerja adalah Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Nilai AKIP; Meningkatnya kompetensi dan produktifitas tenaga kerja dengan target kinerja adalah persentasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang mendapatkan sertifikat dan Persentasi tenaga kerja yang bersertifikat; dan Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan kerja dengan target kinerja adalah Bursa kerja bersertifikasi ISO 9001 : 2015, Persentase Tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan dan Rasio tenaga kerja mandiri wirausahawan baru; serta sasaran Meningkatnya perlindungan ketenagakerjaan dengan target kinerja adalah Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama & Anjuran, Persentase pekerja yang menjadi peserta program jamsostek dan Persentase perusahaan yang telah mendapatkan pembinaan ttg ketenagakerjaan.

Adapun strategi urusan Ketenagakerjaan acuan kinerjanya berdasarkan Misi 2 RPJMD Kota Pekanbaru Tahun 2012 – 2016, adalah melalui: *“Peningkatan pelayanan Publik bidang ketenagakerjaan, Peningkatan kualitas sumber daya aparatur dan tertib administrasi, Peningkatan kualitas*



pengetahuan, keterampilan dan attitude tenaga kerja dan profesionalisme kepelatihan, Peningkatan kualitas dan kesempatan tenaga kerja dan Peningkatan perlindungan tenaga kerja.”

Dengan arah kebijakan : *“Meningkatkan pelayanan publik ketenagakerjaan, Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur, Meningkatkan tertib administrasi, Meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan dan attitude tenaga kerja dan profesionalisme kepelatihan dan Meningkatkan kualitas dan kesempatan tenaga kerja serta Meningkatkan kualitas dan kesempatan tenaga kerja”.*

Adapun Program untuk mendukungnya adalah sebagai berikut :

Urusan Umum :

- Program pelayanan administrasi perkantoran;
- Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur;
- Program peningkatan disiplin aparatur;
- Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
- Program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan;

Urusan Ketenagakerjaan :

- Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja;
- Program peningkatan kesempatan kerja;
- Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan;



Tugas dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidaklah mudah karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakat, khususnya kesejahteraan pekerja se-Kota Pekanbaru. Maka perlu upaya yang serius dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk tercapainya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk mendukung program tersebut diatas, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 8 (Delapan) program dan 35 (tigapuluh lima) kegiatan, terdiri dari : 3 (tiga) program dengan 11 (sebelas) kegiatan urusan wajib Ketenagakerjaan; dan 5 (lima) program pendukung, dengan 26 (duapuluh enam) kegiatan. Adapun rinciannya sebagaimana tersebut di bawah ini :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;

- Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional
- Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja
- Penyediaan Alat Tulis Kantor
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor
- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
- Penyediaan Makanan dan Minuman
- Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah



- Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi /Teknis Perkantoran;

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;

- Pembangunan Gedung Kantor
- Pengadaan kendaraan dinas / operasional;
- Pengadaan perlengkapan gedung kantor;
- Pengadaan peralatan gedung kantor;
- Pengadaan mebeleur
- Pemeliharaan rutin / berkala gedung kantor;
- Pemeliharaan rutin / berkala mebeleur;
- Rehabilitasi sedang / berat gedung kantor.

3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur;

- PengadaanPakaian Dinas;

4. Program Peningkatan Kapasitas sumber daya Aparatur;

- Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang – Undangan;
- Diklat Keterampilan & Profesionalisme Aparatur (Inhouse Training);

5. Program Peningkatan pengembangan Sistim Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan.

- Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran
- Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun



6. Program Peningkatan Kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja.

- Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK;
- Pendidikan dan Pelatihan keterampilan bagi Pencari Kerja;

7. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

- Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
- Implementasi Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015
- Penyiapan Tenaga Kerja siap pakai;
- Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan.
- Perluasan dan pengembangan kesempatan kerja;

8. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.

- Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja;
- Sosialisasi penyusunan struktur dan skala upah;
- Penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hokum dan jaminan social ketenagakerjaan;
- Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan ketenagakerjaan;

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan, tentunya perlu dukungan dan kerjasama antara OPD terkait untuk membantu mendukung menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.



6.2 INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Rincian rencana, Program dan kegiatan, Indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang telah dirumuskan disajikan menggunakan tabel yang tercantum dibawah ini.



Tabel 6.1
**Indikasi Rencana Program Disertai Kebutuhan Pendanaan
Tahun 2017 – 2022**



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN

BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN

INDIKATOR DAN TARGET KINERJA SASARAN RPJMD DAN IKU

Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi RPJMD yang berkaitan dengan urusan Ketenagakerjaan pada akhir periode masa jabatan Kepala Daerah. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator *outcome* program pembangunan urusan ketenagakerjaan setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dapat dicapai.

Skenario dan asumsi pembangunan daerah periode tahun 2017-2022 berpedoman kepada Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 1 tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pekanbaru Tahun 2005-2025, hasil evaluasi capaian kinerja pemerintah daerah sampai dengan saat ini, dan memperhatikan peluang dan tantangan selama kurun waktu lima tahun mendatang sampai dengan tahun 2022.

Seperti yang dimanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20M.PAN/11/2008 bahwa setiap SPKD harus mempunyai target kinerja utama yang disusun berdasarkan indikator utama Kepala Daerah yang dapat mencerminkan target kinerja secara menyeluruh, maka indikator kinerja sasaran RPJMD 2017-2022 dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Urusan Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Menteri

Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008, adalah sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2017 – 2022

No	Indikator Sasaran	Target Kinerja Utama					Target Akhir (2022)
		Kondisi Awal	2018	2019	2020	2021	
1.	Nilai IKM OPD	83	83	84	85	86	87
2.	Nilai evaluasi AKIP	CC	B	B	BB	A	A
3.	Persentase Tenaga kerja yang Bersertifikat	66,70%	67,44%	68,13%	69,06%	70,21%	71,57%
4.	Persentase Penempatan Tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan	40,00%	41,00%	42,00%	43,00%	44,50%	45,00%
5.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama & Anjuran	74,00%	79,00%	84,00%	89,00%	94,00%	99,00%

Indikator utama Walikota tentang Persentase tenaga kerja yang bersertifikat mengakomodir melalui Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatannya, meliputi :

1. Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kepelatihan dan Instruktur BLK, Sasarannya adalah para pengelola dan instruktur Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan jenis terapan adalah memberikan pembinaan dan pelatihan;
2. Pendidikan & Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja, Sasarannya adalah para pencari kerja yang terdaftar di Bursa Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Adapun jenis terapan adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan serta pemagangan bagi peserta;



Perincian datanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7.2.
**Pendukung terhadap Indikator Sasaran
Tenaga Kerja yang Bersertifikat**

No	Program/ Kegiatan	Kondisi Awal	Target Kinerja Sasaran RPJMD					Total Target Akhir
			2018	2019	2020	2021	2022	
Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja								
1.	Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kepeatihan & Instruktur BLK	180 Orang	60 Orang	60 Orang	80 Orang	80 Orang	80 Orang	360 Orang
2.	Pendidikan & Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja	1.420 Orang	200 Orang	250 Orang	300 Orang	300 Orang	300 Orang	1.350 Orang

Pada indikator utama Walikota tentang Persentase Tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengakomodir melalui Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan Kegiatan, meliputi :

1. *Penyebarluasan Informasi Tenaga Kerja*, Sasarannya adalah perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan kerja dan para pencari kerja yang ada di Kota Pekanbaru. Adapun jenis terapan adalah dengan melakukan melakukan penyebarluasan informasi bursa kerja melalui Job Expo, Monitoring penempatan tenaga kerja dan Wajib lapor lowongan pekerjaan;
2. *Implementasi Manajemen ISO 9001 : 2015*, Sasarannya adalah peningkatan mutu pelayanan Bursa Tenaga Kerja yang sesuai dengan sistem manajemen mutu ISO 9001 : 2015.
3. *Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai*, Sasarannya adalah para pencari kerja lulusan SMK dan Umum sehingga mereka memahami tentang dunia kerja dan memiliki kesadaran akan kemampuan

skill/keterampilan. Adapun jenis terapan adalah penyuluhan dan Sosialisasi bimbingan jabatan;

4. *Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan*, Sasarannya adalah para penganggur, setengah penganggur dan rumah tangga miskin yang ada di Kota Pekanbaru dan jenis terapannya adalah memberikan pelatihan kewirausahaan / industri kecil / industri rumah tangga bagi pemula dan bantuan usaha yang berbasis masyarakat;
5. *Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja*, Sasarannya adalah para penganggur, setengah penganggur dan rumah tangga miskin yang ada di Kota Pekanbaru dan jenis terapannya adalah memberikan pelatihan kewirausahaan berbasis Penggunaan Teknologi Tepat Guna (TTG) yang dilakukan secara berkelompok;

Adapun target sampai dengan tahun 2022 sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 7.3
Pendukung terhadap Indikator Sasaran
Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar yang Ditempatkan

No	Program/ Kegiatan	Kondisi Awal	Target Kinerja Sasaran RPJMD					Total Target Akhir
			2018	2019	2020	2021	2022	
Program Peningkatan Kesempatan Kerja								
1.	Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	330 Persh	70 Persh	70 Persh	70 Persh	70 Persh	70 Persh	350 Persh
2.	Implementasi Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015	Lulus ISO 9001 : 2008	Lulus ISO 9001 : 2015	Lulus ISO 9001 : 2015	Lulus ISO 9001 : 2015	Lulus ISO 9001 : 2015	Lulus ISO 9001 : 2015	Lulus ISO 9001 : 2015
3.	Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai	1.050 Org	600 Orang	600 Org	700 Org	700 Org	700 Org	3.300 Org
4.	Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaa	280 Orang	60 Orang	60 Orang	60 Orang	60 Orang	60 Orang	300 Orang
5.	Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja	560 Orang	80 Orang	80 Orang	80 Orang	80 Orang	80 Orang	400 Orang



Pada Indikator Utama Walikota yang ketiga yaitu : Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama & Anjuran, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengakomodir melalui Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, meliputi :

1. *Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja*, Sasarannya adalah Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Bursa Kerja Khusus (BKK). Adapun jenis terapan adalah dan Penyuluhan peraturan-peraturan dibidang penempatan tenaga kerja;
2. *Sosialisasi penyusunan struktur dan skala upah*, Sasarannya adalah perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru dengan jenis terapan adalah sosialisasi dan penyuluhan;
3. *Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Sasarannya adalah Pemerintah, Apindo, SP/SB dan Tenaga Kerja. Adapun jenis terapan adalah dengan perlindungan kesejahteraan pekerja melalui penetapan upah, pembinaan bipartit dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
4. *Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan*, Sasarannya adalah perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru dengan jenis terapannya adalah dengan melakukan sosialisasi dan penyuluhan berbagai peraturan ketenagakerjaan;

Adapun rencana pelaksanaannya dapat dilihat sebagaimana tertulis pada tabel dibawah ini :



Tabel 7.4
Pendukung terhadap Indikator Sasaran
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui
Perjanjian Bersama & Anjuran

No	Program/ Kegiatan	Kondisi Awal	Target Kinerja Sasaran RPJMD					Total Target Akhir
			2018	2019	2020	2021	2022	
Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan								
1.	Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	180 Orang Penyalur TK	40 Orang	40 Orang	40 Orang	60 Orang	60 Orang	280 Orang
2.	Sosialisasi penyusunan struktur dan skala upah	-	200 Persh	250 Persh	300 Persh	350 Persh	400 Persh	1.500 Persh
3.	Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	UMK 2013-2018	UMK 2019	UMK 2020	UMK 2021	UMK 2022	UMK 2023	UMK 5 Tahun
4.	Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	1.350 Persh	300 Persh	300 Persh	300 Persh	300 Persh	300 Persh	2.940 Persh



BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2017–2022 yang berisi visi, misi, tujuan, strategi, dan arah kebijakan yang diimplementasikan ke dalam program dan kegiatan adalah merupakan pedoman bagi aparat Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2017–2022, juga menjadi arah dan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan. Keberhasilan pembangunan urusan ketenagakerjaan dalam mewujudkan visi kedepannya mengandung arti bahwa kita harus mampu memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja, serta mengerahkan warga masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kewirausahaan. Dinas Tenaga Kerja sebagai suatu organisasi pemerintahan daerah harus mampu memfasilitasi dalam penyiapan tenaga kerja terampil dan produktif, membina lembaga-lembaga latihan swasta, membantu meningkatkan akreditasi lembaga pelatihan swasta serta sertifikasi berdasarkan kompetensinya. Sehingga pencari kerja dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional/internasional.

Dinas Tenaga Kerja juga harus mampu meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan



permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan Upah Minimum Kota, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha dengan melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga kerja serta peningkatan penegakkan hukum ketenagakerjaan, serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan pencapaian visi dan misi beserta tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada komitmen seluruh aparat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan jajaran Pemerintah serta masyarakat dalam melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan.