



PROFIL

DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU TAHUN 2019

DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

VISI DAN MISI TAHUN 2017-2022

Alamat : jl. Samarinda No. 29 Kota
Pekanbaru

VISI



TERWUJUDNYA TENAGA KERJA YANG
PRODUKTIF, KOMPETEN DAN MANDIRI
MENUJU MASYARAKAT YANG SEJAHTERA



1. MENINGKATKAN FASILITAS PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
2. MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS, SEJAHTERA & BERKEADILAN
3. MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA
4. MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI



TUJUAN

1. MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERKUALITAS DAN BERDAYA SAING TINGGI
2. WUJUDKAN TATA KELOLA CERDAS

SUSUNAN ORGANISASI

DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

KEPALA DINAS

Ir. H. JOHNNY, S.MT

SEKRETARIS

LILI SURYANI, S.Sos., M.Si

**KELOMPOK JABATAN
FUNGSIONAL**

SUBAG UMUM

SYARIFAH SRIMADEWI, A.Md

SUBAG KEUANGAN

MUSTARI, S.E

**BIDANG PEMBINAAN PELATIHAN
DAN PRODUKTIVITAS**

H. EDI EFENDI., S.Sos

**BIDANG PEMBINAAN PENEMPATAN
DAN PERLUASAN KESEMPATAN
KERJA**

ABDUL RAHIM, SP, MMA

**BIDANG PEMBINAAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA**

HENI RUSWITA., S.Sos

**SEKSI STANDARISASI KOMPETENSI
DAN KELEMBAGAAN PELATIHAN**

YUSRI EFRIYANTO., S.H., M.H

**SEKSI PENEMPATAN DALAM
NEGERI & TKA**

BUDI HARTONO, S.E

**SEKSI SYARAT-SYARAT KERJA DAN
KERJA SAMA BIPARTIT**

MIZZA AL ANDIYAL., S.E., M.M

**SEKSI PELATIHAN DAN
PEMAGANGAN**

ESY NOVIALTRI, S.Sos.,
M.Eng

**SEKSI PENEMPATAN TENAGA
KERJA LUAR NEGERI**

JUSMIARTI ELFI, S.H

**SEKSI PENGUPAHAN, JAMINAN
SOSIAL TKA & ORGANISASI KERJA**

ASDARIZAR., S.E

SEKSI PRODUKTIVITAS

RITA YURNANETA., S.E., M.M

**SEKSI PERLUASAN DAN
PENGEMBANGAN KESEMPATAN
KERJA**

EFRIYENI, S.E., M.Si

**SEKSI PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

Dra. RAUDAH

UPTD

**Target Indikator Kinerja Utama (IKU)
Kota Pekanbaru Urusan Ketenagakerjaan**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat	Nilai	67,44 %	68,13 %	69,06 %	70,21 %	71,57 %
2.	Persentase Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar yang ditempatkan	Kategori	41,00 %	42,00 %	43,00 %	44,50 %	45,00 %
3.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran	Persentase (%)	79,00 %	84,00 %	89,00 %	94,00 %	99,00 %
4.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Persentase (%)	83	84	85	86	87
5.	Nilai evaluasi AKIP	Persentase (%)	B	B	BB	S	A

**Capaian Indikator Kinerja Urusan
Ketenagakerjaan Tahun 2018**

No	Indikator Kinerja Utama	Target Akhir Renstra	IKU 2018 (%)	
			Target	Realisasi
1.	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat	71,57%	67,44%	62,83%
2.	Persentase Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar yang ditempatkan	45,00%	41,00%	25,34%
3.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran	99,00%	79,00%	92,37%
4.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	87	83	88,35
5.	Nilai evaluasi AKIP	A	B	B

Analisis Capaian Kinerja Sasaran Pertama

Sasaran pertama yaitu : Meningkatnya fasilitas penempatan dan perluasan kesempatan kerja, mempunyai 3 (tiga) indikator kinerja sebagaimana tabel dibawah ini :

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018		Target Akhir Renstra (Tahun 2022)
			Target	Realisasi	
1.	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat	(%)	67,44%	62,83%	71,57%
2.	Persentase Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar yang Ditempatkan	(%)	41,00%	25,34%	45,00%
3.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran	(%)	79,00%	92,37%	99,00%

Analisis Capaian Kinerja Sasaran Kedua

Sasaran kedua yaitu : Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB) dengan 1 (satu) indikator kinerja sebagaimana tabel dibawah ini :

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018		Persentase Capaian Kinerja	Target Akhir Renstra (Tahun 2022)
			Target	Realisasi		
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	83	88,35%	106,45%	87

Standar Operasional Pelayanan (SOP) urusan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2018 telah meraih hasil dengan nilai **88,35** kategori **"A"**

Analisis Capaian Kinerja Sasaran Ketiga

Sasaran ketiga yaitu : meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, dengan 1 (satu) indikator kinerja sebagaimana tabel dibawah ini :

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018		Persentase Capaian Kinerja	Target Akhir Renstra (Tahun 2022)
			Target	Realisasi		
1.	Nilai evaluasi AKIP	Kategori	B	B	100%	A

Hasil yang disajikan AKIP pada tabel diatas adalah hasil evaluasi AKIP tahun 2017. Karena untuk evaluasi pelaksanaan program kegiatan tahun 2018, hasil penilaian dari inspektorat Kota Pekanbaru ditetapkan pada Triwulan 3 Tahun 2019.

Indikator Kinerja Evaluasi AKIP sesuai dengan capaian kategori B. Lebih meningkat dibandingkan tahun 2016 yang hanya mencapai kategori CC.

AKUNTABILITAS KEUANGAN

Selama Tahun 2018 pelaksanaan program dan kegiatan Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mendapat alokasi anggaran sebesar Rp 4.215.813.444,00 dengan realisasi sebesar Rp 3.961.678.075,00. Dengan demikian terdapat selisih sebesar Rp 254.135.369,00 sebagai upaya penghematan penggunaan anggaran.

No	Program	Pagu (Rp)	Realiasi (Rp)	%
1.	Program Pelayanan ADM Perkantoran	Rp 1.793.248.194,00	Rp 1.646.758.875,00	91,83
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 143.735.000,00	Rp 141.989.000,00	98,78
3.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp 25.470.000,00	Rp 24.700.000,00	96,98
4.	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenagakerjaan	Rp 966.297.000,00	Rp 921.050.400,00	95,31
5.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Rp 1.124.033.250,00	Rp 1.091.850.000,00	97,14
6.	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenaga kerjaan	Rp 163.030.000,00	Rp 135.329.800,00	83,01
TOTAL		Rp 4.215.813.444,00	Rp 3.961.678.075,00	93,97

PRESTASI DAN PENGHARGAAN

Dalam rangka menunjang kinerja tahun 2018, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mendapatkan beberapa penghargaan dan alokasi dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Lebih detailnya dijelaskan sebagai berikut :

Penghargaan :

a. Sertifikat Lulus ISO 9001:2015

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah mendapatkan sertifikat sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015 dengan Nomor : 49619

b. Piagam penghargaan dari Pemerintah Kota Pekanbaru

Piagam ini merupakan bukti kinerja perangkat daerah terhadap Nilai sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) kategori B (Baik) dengan nilai 62,40.



c. Survey Indeks Kepuasan Masyarakat

Pelayanan publik di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah mendapatkan nilai 88,35 dan secara mutu pelayanan nilai yang didapat dengan predikat A.

d. Piagam penghargaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mendapatkan Piagam Penghargaan atas dukungan dan pembinaan kepada perusahaan yang telah berhasil mendapatkan penghargaan Produktivitas Sidhakarya tahun 2018

e. Alokasi Dana dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) sebesar Rp 1.512.080.000,00



Adapun perusahaan yang mendapatkan penghargaan, adalah :

- Usaha Kecil terdiri dari 1 (satu) perusahaan, yaitu :
Nama Perusahaan : Sri Tanjung
Hasil Usaha : Produk Perawatan Tubuh dan SPA

- Usaha Menengah terdiri dari 1 (satu) perusahaan, yaitu :
Nama Perusahaan : PT. Rotte Ragam Rasa
Hasil Usaha : Aneka Cake dan Bakery

- Usaha Besar terdiri dari 2 (dua) perusahaan, yaitu :
Nama Perusahaan : RSIA Zainab (PT. Fatimah Azzahra)
Hasil Usaha : Jasa Kesehatan ibu dan anak
Nama Perusahaan : PT. Jaya Nika Permata (Vanholland Bakery)
Hasil Usaha : Aneka Cake dan Bakery



CASCADING KINERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU TAHUN 2018

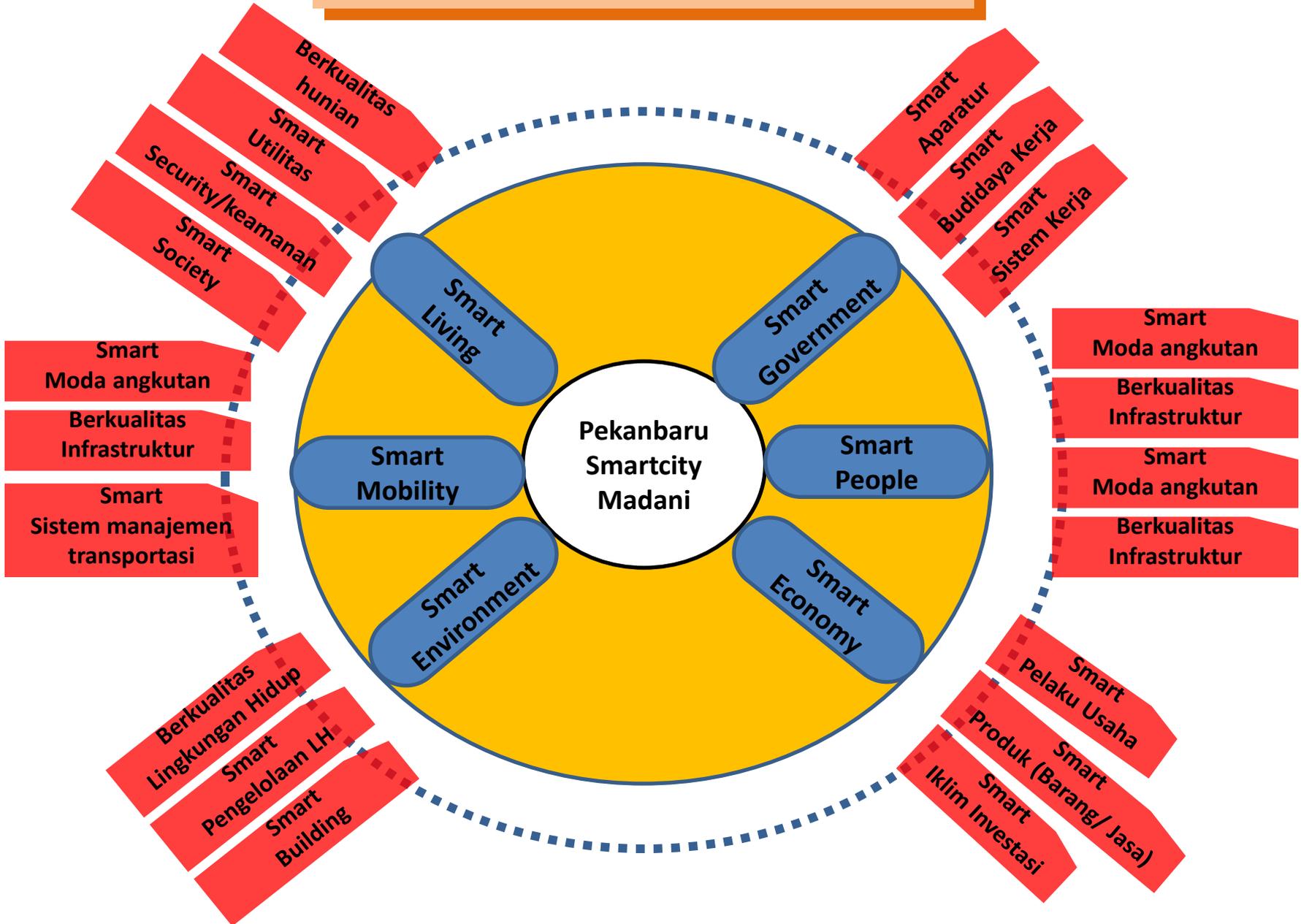
Kepala Dinas Tenaga Kerja					
Visi : “ Terwujudnya Tenaga Kerja yang produktif, Kompeten dan mandiri menuju masyarakat sejahtera ”					
Tujuan 1 : Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing tinggi					
Tujuan 2 : Mewujudkan tata kelola Kota cerdas					
Indikator Kinerja Utama (IKU): <ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase tenaga kerja yang bersertifikat 2. Persentase penempatan tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan 3. Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran 4. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Tenaga Kerja 5. Nilai evaluasi AKIP Dinas Tenaga Kerja 					
KEPALA BIDANG PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS			KEPALA BIDANG PEMBINAAN PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA		
Sasaran :	Terwujudnya Kompetensi dan produktivitas tenaga kerja		Sasaran :	Terwujudnya fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja	
KEPALA SEKSI STANDARISASI, KOMPETENSI DAN KELEMBAGAAN PELATIHAN	KEPALA SEKSI PELATIHAN DAN PEMAGANGAN	KEPALA SEKSI PRODUKTIVITAS	KEPALA SEKSI PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI DAN TENAGA KERJA ASING	KEPALA SEKSI PENEMPATAN TENAGA KERJA LUAR NEGERI	KEPALA SEKSI PERLUASAN DAN PENGEMBANGAN KESEMPATAN KERJA
1	2	3	4	5	6
Output:	Output:	Output:	Output:	Output:	Output:
Penerbitan rekomendasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja	Peningkatan produktivitas Tenaga Kerja	Percepatan pelayanan penempatan tenaga kerja	Pencari kerja / calon pencari kerja memiliki pemahaman tentang bekerja di luar negeri	Terciptanya tenaga kerja terampil dalam manajemen usaha
Pengembangan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur LPK		Peningkatan produktivitas usaha	Peningkatan pemahaman Pencari kerja / calon pencari kerja tentang potensi diri dan dunia kerja	Rekomendasi paspor Calon Pekerja Migran Indonesia	Terciptanya tenaga kerja yang terampil dalam penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG)
Tersedianya data LPK			Peningkatan pemahaman tatacara penempatan tenaga kerja oleh Lembaga Penyalur Tenaga Kerja (LPTKS, BKK, PPTKIS, LPPRT)		Terserapnya tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur serta tersedianya sarana dan prasarana

CASCADING KINERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU TAHUN 2018

Kepala Dinas Tenaga Kerja	
Visi : “ Terwujudnya Tenaga Kerja yang produktif, Kompeten dan mandiri menuju masyarakat sejahtera ”	
Tujuan 1 : Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing tinggi	
Tujuan 2 : Mewujudkan tata kelola Kota cerdas	
Indikator Kinerja Utama (IKU):	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Persentase tenaga kerja yang bersertifikat 2. Persentase penempatan tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan 3. Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran 4. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Tenaga Kerja 5. Nilai evaluasi AKIP Dinas Tenaga Kerja 	

KEPALA BIDANG PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA			SEKRETARIS	
Sasaran :	Terwujudnya Hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan		Sasaran :	Terwujudnya peningkatan kinerja organisasi sesuai Reformasi Birokrasi (RB)
KEPALA SEKSI SYARAT-SYARAT KERJA DAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT	KEPALA SEKSI PENGUPAHAN, JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN ORGANISASI PEKERJA	KEPALA SEKSI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	KASUBBAG UMUM	KASUBBAG KEUANGAN
7	8	9	10	11
Output:	Output:	Output:	Output:	Output:
Terbentuknya sarana Hubungan Industrial di perusahaan	Rekomendasi Upah Minimum Kota	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran	Peningkatan administrasi Perkantoran	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, antara lain : Laporan Keuangan, Laporan Semesteran, Laporan evaluasi, Renja, RKT, LPPD, LKPJ, LAKIP, dll
	Terwujudnya pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Peningkatan pemahaaman berbagai peraturan per Undang-undangan Ketenagakerjaan	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	
	Terjalinnnya sinergisitas antara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Peningkatan pembinaan hubungan industrial antara pekerja dan Pengusaha	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	
			Peningkatan Disiplin Aparatur	

STRATEGI PENGEMBANGAN 6 PILAR



SMART CITY DALAM KONTEKS KETENAGAKERJAAN

1. SMART GOVERNMENT

Sebagai bentuk tata kelola pemerintahan yang cerdas, dalam pelaksanaan pelayanan publik, Disnaker berupaya untuk meningkatkan kompetensi ASN yang ada dengan menggunakan teknologi informasi berupa pelayanan penggunaan sistem komputer.

2. SMART PEOPLE

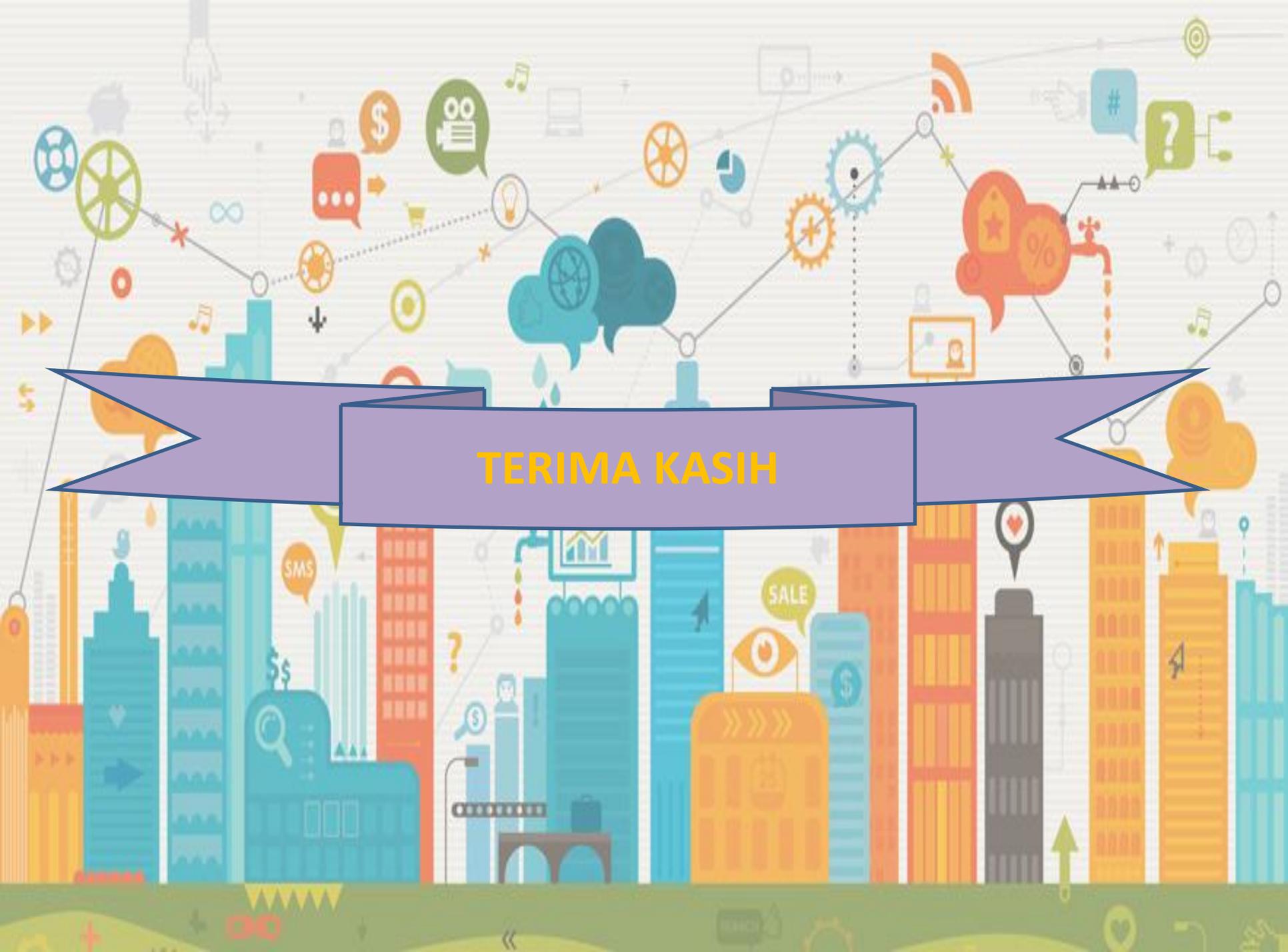
Masyarakat yang cerdas, dalam sudut pandang ketenagakerjaan ditandai dengan tenaga kerja yang terampil dan berbakat, hubungan industrial yang harmonis dan tenaga kerja kreatif melalui wirausaha baru. Salah satu wujud masyarakat yang cerdas adalah dengan menurunnya tingkat pengangguran terbuka, meningkatnya penempatan, dan meningkatnya wirausaha baru. Hal ini mengacu pada Permendagri Nomor 32 Tahun 2017 tentang penyusunan rencana kerja pemerintah daerah tahun 2018.

3. SMART ECONOMY

Dalam rangka berkontribusi untuk mewujudkan Ekonomi yang cerdas, Disnaker berupaya untuk menumbuhkan semangat kewirausahaan, selain itu untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, Disnaker juga melaksanakan pelatihan Teknologi Tepat Guna (TTG), wirausaha mandiri, dan bantuan sarana usaha. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja, maka diharapkan dapat meningkatkan pendapatan dan taraf hidup perekonomian masyarakat.

4. SMART LIVING

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. Disnaker juga memfasilitasi masyarakat agar terwujudnya hubungan yang harmonis antara manajemen perusahaan dan pekerja dengan memfasilitasi perselisihan hubungan industrial, pencatatan LKS Bipartit, SP/SB, PKWT, PP dan PKB.



TERIMA KASIH