

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI



TAHUN 2021 NOMOR 30

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

TANGGAL : 5 MARET 2021

NOMOR : 30 TAHUN 2021

TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA
NOMOR 38 TAHUN 2019 TENTANG
RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA
KERJA KOTA SUKABUMI TAHUN 2018-2023

Sekretariat Daerah Kota Sukabumi

Bagian Hukum

2021



SALINAN

**WALI KOTA SUKABUMI
PROVINSI JAWA BARAT**

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

NOMOR 30 TAHUN 2021

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 38 TAHUN 2019
TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA
KOTA SUKABUMI TAHUN 2018–2023

WALI KOTA SUKABUMI,

Menimbang : bahwa dengan telah ditetapkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018-2023, maka Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 38 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi Tahun 2018–2023 perlu diubah dan disesuaikan kembali yang ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota Sukabumi;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Undang-Undang...

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali 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 5679);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5588);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1995 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Sukabumi dan Kabupaten Daerah Tingkat II Sukabumi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3584);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Sukabumi Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 12);
10. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Sukabumi Tahun 2011–2031 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2012 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 34);
11. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018–2023 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 Nomor 3) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2021 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 64);
12. Peraturan...

12. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 62);

- Memperhatikan :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 2. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 38 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi Tahun 2018–2023 (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 Nomor 38);
 3. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 73 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 73);
 4. Berita Acara Verifikasi Rancangan Akhir Perubahan Renstra Perangkat Daerah Kota Sukabumi Nomor 050/007/Bappeda/2021 tanggal 26 Februari 2021.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 38 TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KOTA SUKABUMI TAHUN 2018-2023.

Pasal I

Ketentuan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 38 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi Tahun 2018–2023 (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 Nomor 38) diubah, sehingga Pasal 4 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4...

Pasal 4

(1) Sistematika Renstra, meliputi:

- a. BAB I : PENDAHULUAN
Memuat gambaran umum penyusunan Renstra agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.
- b. BAB II : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA
Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Dinas dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Dinas dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Dinas periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Dinas yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi.
- c. BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA
Memuat permasalahan - permasalahan pelayanan Dinas beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya ditinjau dari implikasi Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk merumuskan isu-isu strategis serta memuat telaahan tugas dan fungsi Dinas yang terkait dengan visi, misi, serta program Wali Kota dan wakil Wali Kota.
- d. BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN
Memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas.
- e. BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
Memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Dinas lima tahun mendatang.
- f. BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

g. BAB VII ...

g. BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat indikator kinerja Dinas yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

h. BAB VIII : PENUTUP

Memuat kaidah pelaksanaan Renstra serta pedoman transisi yang diperlukan untuk menjaga kesinambungan pembangunan

(2) Sistematika Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Wali Kota ini.

Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam berita Daerah Kota Sukabumi.

Ditetapkan di Sukabumi
pada tanggal 5 Maret 2021

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

ACHMAD FAHMI

Diundangkan di Sukabumi
pada tanggal 5 Maret 2021

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

DIDA SEMBADA

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI TAHUN 2021 NOMOR 30

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KOTA SUKABUMI,



LULU YULIASARI
NIP. 19710703 199703 2 002

LAMPIRAN : PERUBAHAN PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

NOMOR : 30 TAHUN 2021

TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR
38 TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA KOTA SUKABUMI TAHUN
2018-2023

SISTEMATIKA RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA
KOTA SUKABUMI TAHUN 2018-2023

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 38 Tahun 2019 tanggal 2 Agustus 2019 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi Tahun 2018-2023, disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Sukabumi Tahun 2018-2023. Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi diarahkan untuk mendukung pencapaian prioritas sasaran pembangunan dalam RPJMD. Selain mengakomodasi prioritas pembangunan yang dimuat dalam RPJMD, dokumen Renstra juga memuat tentang kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan target sasaran yang ingin dicapai setiap tahunnya, sebagai acuan untuk perencanaan penganggaran tahunan pada saat penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja.

Dalam perjalanan pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2020 telah terjadi berbagai perubahan strategis. Terjadinya perubahan kebijakan dari Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, perubahan dengan diterbitkannya Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah. Dengan terbitnya Permendagri di atas maka terjadinya semua perubahan baik kodefikasi, nomenklatur dan semua nama program kegiatan, dengan melakukan pemetaan dari permendagri lama ke permendagri baru, sebagaimana diatur dalam Peraturan Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja yang berimplikasi pada perubahan nomenklatur Dinas dan bidang kerja dan berdasarkan Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020 perihal Roadmap Reformasi Birokrasi 2020-2024 Surat Nomor 060/1461/Org Tanggal 16 November 2020 perihal perubahan Pemetaan Rencana Nomenklatur dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Tenaga Kerja tetap tidak ada perubahan nama dinas hanya untuk Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas dan Transmigrasi berganti nama menjadi Bidang Kelembagaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Bidang Hubungan Industrial berganti nama menjadi Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, sedangkan pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan tetap menjadi Tanggungjawab Pemerintah Daerah Provinsi. Dengan adanya perubahan kebijakan di internal-eksternal Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi, maka perlu dilakukan review terhadap Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi 2018-2023, sebagai upaya menyesuaikan tuntutan kebutuhan dan mempertajam kembali arah kebijakan, program, kegiatan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi.

Proses ...

Proses penyusunan review Renstra ini melibatkan seluruh jajaran unit organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi sehingga Penyempurnaannya merupakan representasi dari Perubahan atas Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 yaitu Mewujudkan Ketenagakerjaan yang Mandiri, Berdaya Saing, Harmonis dan Sejahtera. Renstra ini akan menjadi acuan semua unit jajaran Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dalam merencanakan program dan kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi dalam kurun waktu 2018-2023. Perencanaan pembangunan daerah disusun secara berjangka yang meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) untuk jangka waktu 20 (dua puluh) tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 5 (Lima) tahun dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) yang merupakan penjabaran dari RPJMD untuk jangka waktu 1 (Satu) tahun. Perubahan Renstra merupakan dokumen perencanaan strategis sebagai penjabaran visi, misi dan program kepala daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJPD dan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten/Kota dengan memperhatikan RPJM Nasional dan RPJMD Provinsi. Isinya memuat arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah, lintas Satuan Kerja Perangkat Daerah dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Renstra tersebut akan menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah dalam menyusun Renstra Perangkat Daerah dan kemudian dijabarkan kedalam dokumen RKPD dan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja.

Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi diarahkan untuk mendukung pencapaian prioritas sasaran pembangunan dalam RPJMD. Selain mengakomodasi prioritas pembangunan yang dimuat dalam RPJMD, Renstra juga memuat tentang kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan target sasaran yang ingin dicapai setiap tahunnya, sebagai acuan untuk perencanaan penganggaran tahunan pada saat penyusunan perubahan Renja Dinas Tenaga Kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan Untuk melaksanakan tugas tersebut Disnaker mempunyai fungsi yang terkait dengan pelayanan publik.

Secara umum Perubahan Renstra Dinas diharapkan dapat menjawab dua hal mendasar, yaitu :

- a. Arah pelayanan yang akan dikembangkan dan hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dalam lima tahun kedepan;
- b. Langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

Penyusunan perubahan Renstra Dinas Tahun 2018-2023 dilakukan secara terpadu, menyeluruh serta komprehensif. Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan Kota Sukabumi dalam rangka turut mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan inovatif.

Perencanaan pembangunan bidang Kelembagaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial merupakan satu kesatuan yang utuh dari manajemen pembangunan di Lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi yang kewenangannya diberikan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi untuk menjalankan agenda pembangunan yang telah tertuang dalam berbagai dokumen perencanaan.

Hubungan antara Perubahan Renstra dengan dokumen perencanaan lainnya di daerah adalah sebagai berikut :

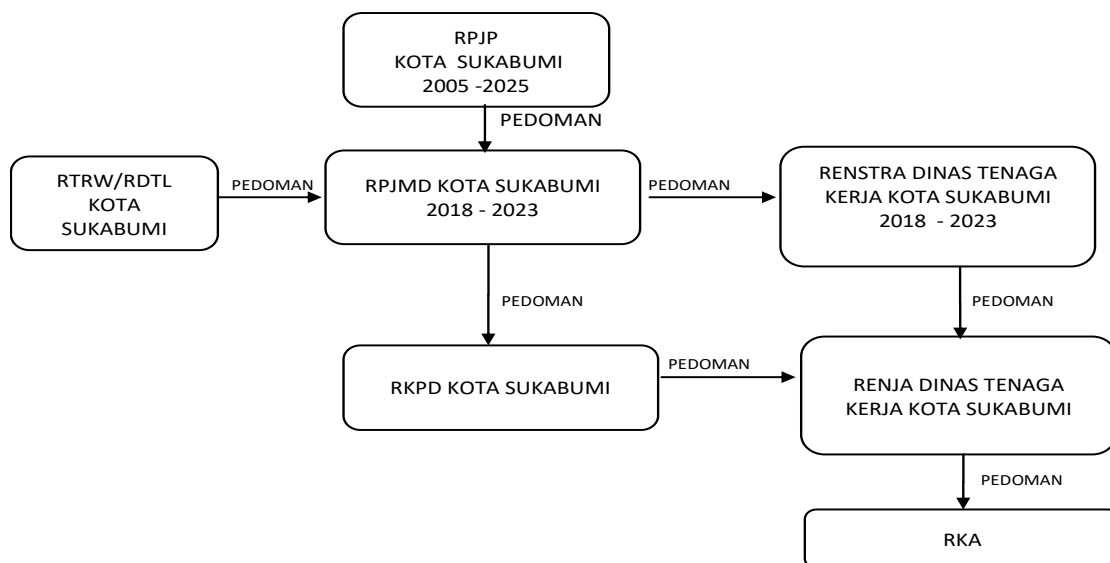
1. Renstra dengan RPJMD

Renstra Dinas merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan/bidang untuk jangka waktu 5 (Lima) tahun;

2. Renstra dengan Rencana Kerja (Renja) Tahunan.

Implementasi program dan kegiatan yang tertuang dalam Renstra tahun 2018-2023 setiap tahunnya akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Tahunan Dinas yang memuat prioritas program dan kegiatan dengan memperhatikan hasil Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) Daerah Kota Sukabumi yang dilakukan secara berjenjang dari tingkat Kelurahan, Kecamatan dan Kota. Indikasi Program dan Kegiatan Rencana Kerja (Renja) Tahunan dijadikan dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) yang kemudian disahkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).

Pola hubungan antara Renstra dengan RPJMD Kota Sukabumi dan Perencanaan lainnya pada Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada gambar 1.1 :



Gambar 1.1

Dengan adanya perubahan kebijakan di internal-eksternal Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi, maka perlu dilakukan Review terhadap Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi 2018-2023, sebagai upaya menyesuaikan tuntutan kebutuhan dan mempertajam kembali arah kebijakan, program, kegiatan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. Proses penyusunan Renstra ini melibatkan seluruh jajaran unit organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi sehingga penyempurnaannya merupakan representasi dari seluruh unit di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi sebab dokumen perubahan Renstra ini akan menjadi acuan semua unit jajaran Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dalam merencanakan program dan kegiatan untuk mewujudkan Visi dan Misi dalam kurun waktu 2018-2023.

1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
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 Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali 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 5679);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5497);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
11. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPD) Kota Sukabumi Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 12);
12. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Sukabumi tahun 2011 - 2031 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2012 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 34);
13. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 Nomor 3) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2021 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 64);
14. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 62);
15. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 73 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 73);

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 dimaksudkan sebagai Arah Pedoman Perencanaan Pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dalam bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi selama kurun waktu 2018-2023 dalam rangka Mendukung Pencapaian Tujuan Dan Sasaran Pembangunan Pemerintah Kota Sukabumi.

Adapun tujuannya penyusunan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dengan beberapa alasan Perencanaan, Penganggaran, Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi, sebagai berikut:

1. Karena perubahan RPJMD agar selaras dan terumuskannya visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi dan program serta kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi kurun waktu 2018-2023;
2. Adanya wabah pandemi Covid 19 yang berdampak terhadap seluruh sektor, tidak hanya Kesehatan, sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona. Kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan khususnya Kota Sukabumi. Pertama, peningkatan jumlah pengangguran, dan kedua perubahan lanskap pasar tenaga kerja pasca krisis. Akibatnya banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK);
3. Dengan adanya perubahan Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, dari Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 menjadi Permendagri Nomor 90 Tahun 2019, sehingga program kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi menyesuaikan dan dilakukan pemetaan serta pemutahiran dalam kurun waktu tahun 2018 – 2023 untuk mendukung sebagian tugas Pemerintah di bidang ketenagakerjaan;
4. Dan Perubahan kelembagaan dalam rangka peningkatan kinerja pemerintahan dan kesiapan aparatur negara dalam mengantisipasi proses demokratisasi agar mampu memberikan pelayanan yang dapat memenuhi aspek-aspek transparansi, akuntabilitas dan kualitas yang prima dari kinerja organisasi pemerintahan. Dalam menyediakan acuan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi beserta seluruh unit kerjanya dalam bidang ketenagakerjaan dengan menerapkan prinsip Koordinasi, Integrasi dan Sinkronisasi;
5. Dan berdasarkan hasil evaluasi Renstra selama berjalan dengan mengidentifikasi dan menganalisis lingkungan strategik guna merumuskan strategi pemecahan masalah yang dihadapi dalam penyusunan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja dan sebagai pedoman bagi seluruh Pegawai Disnaker Kota Sukabumi untuk penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja yang memuat program dan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk tahun 2018-2023 sesuai tugas dan fungsinya sebagai unsur pelaksana urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
6. Dalam perjalanan pelaksanaan program dan kegiatan pada kurun waktu Tahun 2018-2023 telah terjadi berbagai perubahan strategis. Terjadinya perubahan kebijakan Omnibus Law dengan diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku mulai 2 November 2020;

7. Keluarnya ...

7. Keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan; Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra secara garis besar disusun dengan Sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat gambaran umum penyusunan Renstra agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

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

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA

Memuat permasalahan-permasalahan pelayanan Dinas beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya ditinjau dari implikasi Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk merumuskan isu-isu strategis serta memuat telaahan tugas dan fungsi Dinas yang terkait dengan visi, misi, serta program Wali Kota dan wakil Wali Kota.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Dinas lima tahun mendatang.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif

BAB VII...

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat indikator kinerja Dinas yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP

Memuat kaidah pelaksanaan Renstra serta pedoman transisi yang diperlukan untuk menjaga kesinambungan pembangunan.

BAB II **GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA**

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 73 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja merupakan Perangkat Daerah sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat dan 2 (dua) Bidang; Sekretariat terdiri 2 (dua) Sub Bagian, dan untuk Bidang terdiri dari Bidang Kelembagaan, Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Bidang Hubungan dan Jaminan Sosial. Kebijakan tersebut berimplikasi pada pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi tersebut secara struktural mengacu kepada kebijakan Pemerintah Kota Sukabumi, namun secara fungsional tetap terkoordinasi dengan kebijakan Nasional Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat serta Instansi/Lembaga terkait lainnya. Fungsi koordinatif ini dimaksudkan agar program penanganan permasalahan ketenagakerjaan di Kota Sukabumi tetap sejalan dengan program dan kebijakan secara nasional dalam lintas daerah, mengingat penanganan permasalahan ketenagakerjaan tidak mengenal batas wilayah.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor penting bagi pembangunan ekonomi nasional, khususnya dalam upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk dan mengurangi jumlah penduduk miskin. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan menciptakan dan menerapkan berbagai program pembangunan pada sektor ekonomi, yang berorientasi pada peningkatan keterampilan, perluasan kesempatan kerja melalui investasi dan menciptakan peluang-peluang usaha baru bagi penduduk.

Berdasarkan Pemetaan Rencana Nomenklatur dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah Kota Sukabumi dengan Nomor 060/1461/Org Tanggal 16 November 2020, maka untuk Dinas Tenaga Kerja tetap Tipe C, hanya berganti nama Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas dan Transmigrasi menjadi Bidang Kelembagaan, Penempatan Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, untuk bidang Hubungan Industrial berganti menjadi Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 73 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

a. Kedudukan

Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang tenaga kerja, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas Pokok

Dinas mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang tenaga kerja.

c. Fungsi ...

c. Fungsi

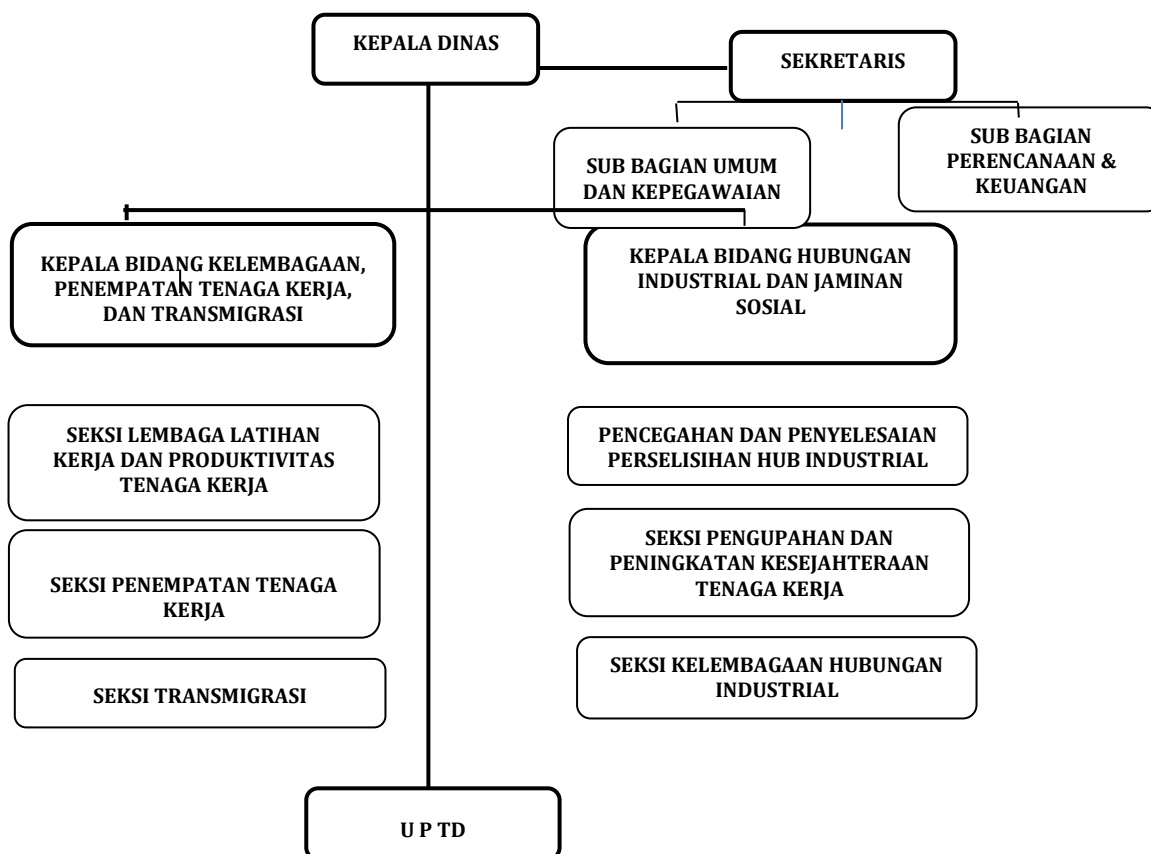
Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Dinas menyelenggarakan fungsi :

1. perumusan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. pelaksanaan administrasi Dinas bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sedangkan susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja, terdiri atas :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri atas:
 - a. subbagian umum dan kepegawaian;
 - b. subbagian perencanaan dan keuangan.
3. Bidang Kelembagaan, Penempatan Tenaga Kerja dan transmigrasi, terdiri atas:
 - a. seksi penempatan tenaga kerja;
 - b. seksi lembaga latihan kerja dan produktivitas tenaga kerja; dan
 - c. seksi transmigrasi.
4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, terdiri atas
 - a. seksi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - b. seksi pengupahan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja;
 - c. seksi kelembagaan hubungan industrial.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam struktur organisasi sebagaimana gambar 2.1



Gambar 2.1
Struktur Organisasi

Berdasarkan ...

Berdasarkan Peraturan Walikota Sukabumi No. 73 Tahun 2020 tentang Kedudukan, susunan organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, terdiri atas:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. membuat rencana strategis, rencana kerja, dan laporan akuntabilitas kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas;
- b. merumuskan program kerja di lingkungan Dinas berdasarkan rencana strategis Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- c. mengkaji dan mengoreksi perizinan, rekomendasi, dan sertifikasi di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. membantu Wali Kota dalam perumusan kebijakan umum dan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- e. memimpin, mengoordinasi, mengawasi, mengevaluasi, dan mengendalikan semua kegiatan Dinas;
- f. mengadakan koordinasi dengan Perangkat Daerah, instansi atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- g. membina dan memotivasi seluruh pegawai di lingkungan Dinas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
- h. melaksanakan pengembangan kegiatan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- i. melaksanakan pembinaan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- j. mengkaji dan menyiapkan bahan penetapan kebijakan Wali Kota di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- k. memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- l. mempertanggungjawabkan tugas Dinas secara operasional kepada Wali Kota melalui wakil Wali Kota;
- m. mempertanggungjawabkan tugas Dinas secara administratif kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas Kepala Dinas dibantu oleh:

1. sekretariat;
2. bidang kelembagaan, penempatan kerja, dan transmigrasi;
3. bidang hubungan industrial dan jaminan sosial;
4. UPTD; dan
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan dinas.

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam hal:

- a. penyusunan rencana operasional di lingkungan sekretariat berdasarkan program kerja Dinas serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. pemberian pelayanan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, perencanaan, dan keuangan di lingkungan Dinas;

c. penyediaan ...

- c. penyediaan dan pengolahan data untuk penyusunan rencana pembangunan jangka menengah Daerah bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, rencana strategis, rencana kerja, dan laporan akuntabilitas kinerja Dinas;
- d. pengoordinasian penyusunan rencana kerja dan penyelenggaraan tugas Dinas secara terpadu;
- e. penyusunan anggaran dan penatausahaan keuangan Dinas;
- f. pengoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian intern Dinas;
- g. pengumpulan peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- h. penyelenggaraan pengadaan, pemeliharaan, dan pengelolaan perlengkapan barang inventaris Dinas;
- i. pembinaan dan pengendalian bidang administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, perencanaan, dan keuangan;
- j. penyelenggaraan dan pengelolaan sistem informasi keuangan;
- k. pengelolaan kebersihan, keamanan, dan ketertiban Dinas;
- l. pengoordinasian pengelolaan pengaduan publik Dinas;
- m. pengoordinasian dan/atau konsultasi dengan Perangkat Daerah, instansi, atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- n. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan rencana operasional sekretariat;
- o. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas sekretaris dibantu oleh:

- 1. subbagian umum dan kepegawaian; dan
- 2. subbagian perencanaan dan keuangan.

Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala subbagian, bertanggung jawab kepada sekretaris dan bertugas:

- a. merencanakan kegiatan subbagian umum dan kepegawaian berdasarkan rencana operasional sekretariat;
- b. melaksanakan urusan administrasi umum dan kepegawaian yang diperlukan Dinas;
- c. melaksanakan pelayanan informasi, komunikasi, pengelolaan pengaduan publik, dan hubungan masyarakat;
- d. mengumpulkan peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- e. menyiapkan bahan dan keperluan rumah tangga Dinas;
- f. menerima, mencatat, menyimpan, dan mendistribusikan perlengkapan Dinas;
- g. mencatat, memelihara, dan melakukan pengendalian barang-barang inventaris Dinas;
- h. melaksanakan administrasi surat menyurat yang diperlukan Dinas;
- i. melaksanakan pengelolaan kearsipan;
- j. melaksanakan pengelolaan kebersihan, keamanan, dan ketertiban di lingkungan Dinas;
- k. menyiapkan bahan usulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti, mutasi, pensiun, dan penghargaan pegawai;
- l. menyiapkan bahan usulan program pendidikan dan pelatihan dan pengembangan pegawai;
- m. melaksanakan pengelolaan laporan administrasi kepegawaian;
- n. melaksanakan ...

- n. melaksanakan koordinasi dan/atau konsultasi dengan Perangkat Daerah, instansi, atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- o. melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan subbagian umum dan kepegawaian; dan
- p. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Subbagian Perencanaan dan Keuangan

Subbagian perencanaan dan keuangan dipimpin oleh seorang kepala subbagian, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada sekretaris, dan bertugas:

- a. merencanakan kegiatan subbagian perencanaan dan keuangan berdasarkan rencana operasional sekretariat;
- b. menyiapkan bahan penyusunan rencana pembangunan jangka menengah Daerah bidang perencanaan dan keuangan serta rencana strategis dan rencana kerja Dinas;
- c. melaksanakan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran Dinas;
- d. melaksanakan koordinasi program dan kegiatan di lingkungan Dinas;
- e. melaksanakan koordinasi dan menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Dinas;
- f. melaksanakan koordinasi dan menyiapkan bahan penyusunan laporan kinerja Dinas, laporan penyelenggaraan pemerintahan Daerah dan laporan keterangan pertanggungjawaban Wali Kota lingkup Dinas;
- g. melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan koordinasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas;
- h. menyiapkan bahan rencana anggaran keuangan Dinas;
- i. melaksanakan pengendalian dan pengelolaan keuangan Dinas;
- j. melaksanakan pembinaan administrasi keuangan di lingkungan Dinas;
- k. mengelola dan memberikan pelayanan administrasi keuangan yang meliputi pembayaran gaji dan tunjangan pegawai, penyiapan administrasi keuangan kegiatan, serta pelayanan administrasi keuangan lainnya;
- l. melaksanakan penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran uang untuk keperluan Dinas;
- m. melaksanakan dan menggunakan sistem informasi keuangan dalam pengelolaan keuangan Dinas;
- n. melaksanakan pencatatan dan pembukuan keuangan Dinas;
- o. melaksanakan sistem pengendalian intern Dinas;
- p. membuat laporan keuangan Dinas untuk bulanan, triwulan, semester, dan tahunan;
- q. menyusun laporan pertanggungjawaban pengelolaan administrasi keuangan Dinas;
- r. melaksanakan koordinasi dan/atau konsultasi dengan Perangkat Daerah, instansi, atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- s. melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan subbagian perencanaan dan keuangan; dan

t. melaksanakan ...

- t. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Bidang Kelembagaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bidang kelembagaan, penempatan tenaga kerja, dan transmigrasi dipimpin oleh seorang kepala bidang, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam hal:

- a. penyusunan rencana operasional di lingkungan bidang kelembagaan, penempatan tenaga kerja, dan transmigrasi berdasarkan program kerja Dinas serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kelembagaan, penempatan tenaga kerja, dan transmigrasi;
- c. pelaksanaan pedoman, standarisasi, dan petunjuk teknis di bidang kelembagaan, penempatan tenaga kerja, dan transmigrasi;
- d. pengumpulan dan pengolahan data bidang kelembagaan, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. pelaksanaan pemberian rekomendasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA);
- f. penyelenggaraan pembinaan lembaga pelatihan tenaga kerja;
- g. penyelenggaraan program pelatihan kerja;
- h. penyelenggaraan program kegiatan ketransmigrasian;
- i. penyebarluasan informasi pasar kerja serta pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja;
- j. pengawasan fasilitasi penempatan tenaga kerja luar negeri yang meliputi penyuluhan, pendaftaran atau seleksi, penerbitan rekomendasi paspor atau izin pendirian kantor cabang pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta;
- k. pengawasan dan pemantauan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia, penerbitan rekomendasi perizinan tempat penampungan serta pelayanan kepulauan tenaga kerja Indonesia;
- l. pengawasan pelaksanaan pendaftaran, seleksi, identifikasi, dan legitimasi calon transmigran;
- m. pengoordinasian dan/atau konsultasi dengan Perangkat Daerah, instansi, dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- n. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana operasional bidang kelembagaan, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi; dan
- o. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas, kepala bidang kelembagaan, penempatan tenaga kerja, dan transmigrasi membawahkan:

1. seksi penempatan tenaga kerja;
2. seksi lembaga latihan kerja dan produktivitas tenaga kerja; dan
3. seksi transmigrasi.

3. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial dipimpin oleh seorang kepala bidang, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam hal:

- a. penyusunan ...

- a. penyusunan rencana operasional di lingkungan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial berdasarkan program kerja Dinas serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang hubungan industrial dan jaminan sosial;
- c. pelaksanaan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perundingan, dan pembuatan kesepakatan antara pekerja atau serikat kerja dengan pengusaha, pemberdayaan organisasi pekerja, dan organisasi pengusaha, serta pemberdayaan lembaga kerjasama *bipartit* dan *tripartit*;
- d. pelaksanaan fasilitasi pengembangan kelembagaan hubungan industrial, pendataan, verifikasi, dan inventarisasi organisasi ketenagakerjaan, pendaftaran, dan pencatatan kesepakatan kerja bersama;
- e. pembinaan persyaratan kerja dan pembinaan terhadap hubungan industrial baik dari pekerja maupun dari pengusaha;
- f. pembinaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- g. pemberian verifikasi surat pengantar perusahaan penyedia jasa;
- h. pelaksanaan fasilitasi kegiatan dewan pengupahan kota dan lembaga kerjasama *tripartit*;
- i. pelaksanaan koordinasi dan/atau konsultasi dengan Perangkat Daerah, instansi dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- j. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana operasional bidang hubungan industrial dan jaminan sosial; dan
- k. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas kepala bidang hubungan industrial dan jaminan sosial dibantu oleh:

1. seksi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. seksi pengupahan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja; dan
3. seksi kelembagaan hubungan industrial.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Di samping faktor eksternal, terdapat pula beberapa faktor internal yang berpengaruh terhadap pelaksanaan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. Keberadaan sumber daya Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi, yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan, menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran tenaga kerja dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Seluruh sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Beberapa masalah yang dihadapi dalam pemanfaatan sumber daya itu harus segera diatasi agar potensi-potensi yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik.

A. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi/badan usaha tersebut.

Sumber ...

Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi/badan usaha tersebut. Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi, memiliki sumberdaya manusia sebanyak 19 orang, terdiri atas PNS sebanyak 18 orang dan THL sebanyak 1 orang.

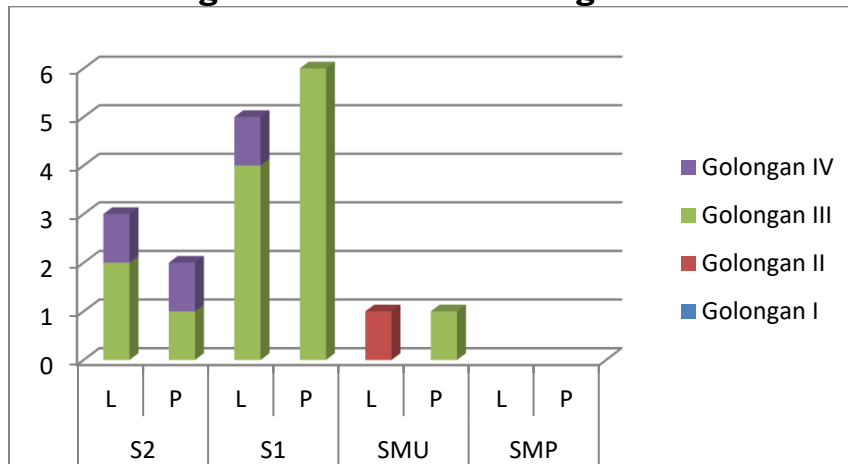
Jumlah Pegawai Dinas berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 2.1 dan Gambar 2.2 berikut :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	L/P	Golongan					Jml
			IV	III	II	I	THL	
1	Pasca Sarjana (S2)	L	1	1	-	-	-	2
		P	1	3	-	-	-	4
2	Sarjana (S1)	L	1	3	-	-	-	4
		P	-	6	-	-	1	7
3	Sarjana Muda	L	-	-	-	-	-	-
		P	-	-	-	-	-	-
4	SMU	L	-	-	2	-	-	2
		P	-	-	-	-	-	-
Jumlah			3	13	2	-	1	19

Sumber : Data kepegawaian Dinas Tenaga Kerja

Gambar 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Dinas Tenaga Kerja

Dilihat dari tabel tersebut di atas, pegawai Dinas sangat menunjang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam hal pelayanan umum ketenagakerjaan, dimana tingkat pendidikan dengan komposisi terbanyak ditempati oleh golongan III.

Jumlah pegawai Dinas berdasarkan jabatan struktural dan fungsional pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 2.2 dan Gambar 2.3 berikut :

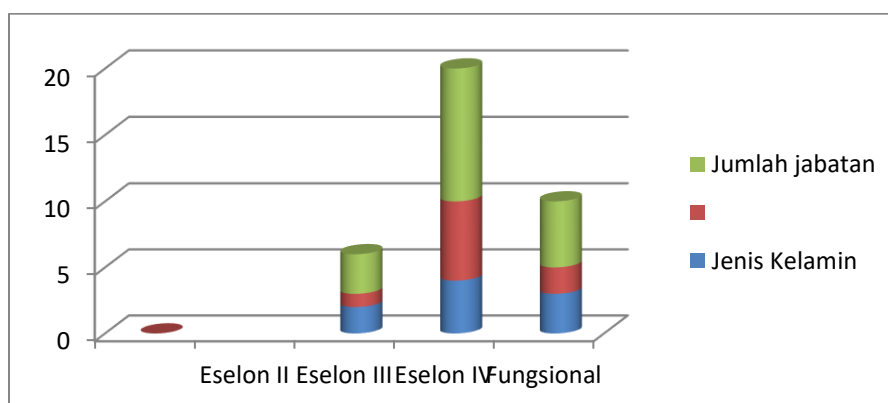
Tabel 2.2 ...

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional

No	Jabatan	Jumlah		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	Eselon II	1	0	1
2	Eselon III	1	2	3
3	Eselon IV	3	5	8
4	Fungsional umum	-	-	-
5	Fungsional Perantara Hubungan Industrial	-	-	-

Sumber : Dinas Tenaga Kerja (Data pegawai Tahun 2020)

Gambar 2.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional



Sumber : Dinas Tenaga Kerja (Data nominative pegawai Tahun 2020)

B. Aset/modal

Perlengkapan kantor merupakan sarana penunjang kinerja pegawai yang cukup penting untuk dipenuhi karena terkait dengan aktivitas dan mobilitas kerja dinas. Saat ini, jumlah perlengkapan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi masih kurang, hal ini merupakan salah satu kendala yang harus mendapat perhatian serius. Berikut perlengkapan yang mendukung kinerja pegawai dalam Tabel 2.3 :

Tabel 2.3 ...

Tabel 2.3
Daftar Aset/Modal Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi

No	Uraian	Jumlah	Ket
1	Tanah bangunan kantor	1 bidang	Baik
2	Tanah bangunan gedung BLK	3 bidang	Baik
3	Kendaraan roda empat	3 buah	Cukup baik
4	Kendaraan roda dua	4 buah	Baik
5	Laptop	4 unit	Baik
6	Komputer	14 unit	Baik
7	Meja+kursi rapat	1 set	Baik
8	Televisi	2 unit	Baik
9	AC	5 buah	Baik
10	Dispenser	4 buah	Baik
11	Printer	9 buah	Baik
12	Mic	2 buah	Cukup baik
13	Mic wireles	5 buah	baik
14	Mesin Tik	1 buah	Tidak layak
15	Sound system	1 unit	Cukup baik
16	Kulkas	2 Buah	Baik
17	Meja Kerja	20	Baik
18	Kursi Kerja	20	Baik

Sumber : Dinas Tenaga Kerja (Laporan Aset Tahun 2020)

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

2.3.1 Urusan Wajib Ketenagakerjaan

Tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja berdasarkan sasaran/target Renstra periode 2018-2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.4 ...

Tabel 2.4
KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
TARGET RENSTRA PERIODE 2013-2019

No	Sasaran	Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program	Target							Realisasi							Satuan
				2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
1	Meningkatnya kualitas tenaga kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Angka partisipasi angkatan kerja	40	45	50	55	60	65	70	40,00	64,25	59,99	41,8				%
2	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja		Persentase tenaga berbasis kompetensi	-	16	17	18	19	20	21	16,00	26,67	33,33	66,67	4	2	1	%
3	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Jumlah penyerapan tenaga kerja	1038	5000	5000	5000	5000	5000	5000	1.038	5.789	5.297	5.173	5.107	5.246	5.312	orang

Tabel 2.5 ...

Tabel 2.5

**KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
TARGET RENSTRA PERIODE 2020-2023**

IKK OUTCOME	RUMUS/PERHITUNGAN	TARGET				CAPAIAN KINERJA OUTCOME	NO IKK	IKK OUTPUT	RUMUS	TARGET				CAPAIAN KINERJA OUTPUT 2020
		2020	2021	2022	2023					2020	2021	2022	2023	
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	$\frac{\text{Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan yang mengacu ke RTKD}}{\text{jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di Kabupaten/Kota}} \times 100\%$	70%	75%	80%	85%	100%	1)	Dokumen perencanaan tenaga kerja kabupaten/kota.	Mengidentifikasi/ membandingkan kesesuaian dokumen RTK yang telah tersusun dengan peraturan perundangan yang berlaku	70%	75%	80%	85%	$\frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$
							2)	Persentase akurasi proyeksi indikator dalam rencana tenaga kerja Menghitung selisih 6 (enam) indikator ketenagakerjaan dengan cara angka realisasi dikurangi Sda dengan angka target dibagi dengan angka realisasi dikurangi Sda dengan angka target dibagi dengan angka realisasi	Menghitung selisih 6 (enam) indikator ketenagakerjaan dengan cara angka realisasi dikurangi dengan angka target dibagi dengan angka realisasi dikali 100% kemudian nilai 100 dikurangi dengan hasil perhitungan selisih masing-masing indikator kemudian hasil perhitungan di atas dijumlahkan dan dibagi 6	70%	75%	80%	85%	$\frac{100}{100} \times 100\% = 100\%$

								dikali 100 Kemudian nilai 100 dikurangi dengan hasil perhitungan selisih masing-masing indikator Kemudian hasil perhitungan di atas dijumlahkan dan dibagi 6	indikator-target indikator ----- X 100% Realisasi					
							3)	Jumlah perusahaan yang menyusun rencana tenaga kerja di kabupaten/kota	Jumlah seluruh perusahaan yang melaporkan penyusunan RTK pada tahun pelaporan	200	300	400	500	600
Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi ----- x 100% Jumlah tenaga kerja keseluruhan	65%	70%	75%	80%	$\frac{350}{17.700} \times 100\%$ = 1,97%	1)	Persentase penerapan Program PBK dengan kualifikasi klaster	Jumlah penerapan program PBK kualifikasi KKNi atau okupasi pada tahun n ----- X 100% keseluruhan program pelatihan baik kualifikasi kompetensi maupun klaster pada tahun n	5%	10%	12%	15%	$\frac{0}{0} \times 100\%$ = 0
							2)	Persentase instruktur Bersertifikat kompeten	Jumlah instruktur bersertifikat kompetensi pada tahun n ----- X 100% jumlah instruktur	5%	10%	12%	15%	$\frac{6}{8} \times 100\%$ Persentase ...

								si	<i>seluruhnya pada tahun n</i>						
								3)	Rasio jumlah instruktur terhadap peserta pelatihan	$\frac{\text{Jumlah instruktur pada tahun n}}{\text{jumlah peserta pelatihan pada tahun n}} \times 100\%$	5%	10%	12%	15%	$\frac{14}{117} \times 100\%$ = 11,96 %
								4)	Persentase LPK yang terakreditasi	$\frac{\text{Jumlah LPK yang terakreditasi pada tahun n}}{\text{jumlah seluruh LPK pada tahun n}} \times 100\%$	5%	10%	12%	15%	$\frac{2}{41} \times 100\%$ = 4,87 %
								5)	Persentase LPK yang memiliki perizinan	$\frac{\text{Jumlah LPK yang memiliki perizinan pada tahun n}}{\text{jumlah LPK yang terdata pada tahun n}} \times 100\%$	40%	45%	50%	55%	$\frac{6}{41} \times 100\%$ = 14,6 %
								6)	Jumlah penganggur yang dilatih	Sudah cukup jelas	200	220	230	240	117
								7)	Persentase lulusan bersertifikat pelatihan	$\frac{\text{Jumlah lulusan pelatihan bersertifikat pada tahun n}}{\text{Jumlah orang yang dilatih pada tahun n}} \times 100\%$	30%	35%	40%	45%	$\frac{117}{117} \times 100\%$ = 100 %
								8)	Persentase penyerapan lulusan	$\frac{\text{Jumlah lulusan yang bekerja pada tahun n}}{\text{jumlah lulusan pada tahun n}} \times 100\%$	30%	35%	40%	45%	$\frac{1571}{3816} \times 100\%$ <u>Persentase ...</u>

							9)	Lulusan bersertifikat kompetensi	Jumlah lulusan pelatihan bersertifikat kompetensi pada tahun n ----- x 100% jumlah lulusan bersertifikat pelatihan pada tahun n	5%	10%	15%	20%	$\frac{0}{0} \times 100\%$ = 0
							10)	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang diberikan pelatihan	$\frac{\sum CPMI \text{ dilatih}}{\sum CPMI \text{ terdaftar}} \times 100\%$	100%	100%	100%	100%	$\frac{20}{20} \times 100\%$ = 100 %
							11)	Jumlah pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)	Sudah cukup jelas	10	15	20	25	20
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan) ----- ----- x 100% jumlah tenaga kerja	66	66	67	68	8.533037,50 ----- x 100 17.700 = 48.209,25	1)	Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas pada tahun n ----- ---- x 100% jumlah perusahaan pada tahun n	20%	30%	40%	50%	244 x 100 % Tingkat ...

							2)	Data tingkat produktivitas total	Pertumbuhan ekonomi dikurangi (pertumbuhan modal+ pertumbuhan tenaga kerja).	100	200	300	400	0
Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ----- x 100% Jumlah perusahaan	75	77%	78%	79%	$\frac{242}{100600} \times 100\% = 40,33\%$	1)	Persentase perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	Jumlah perusahaan yang telah memiliki PP pada tahun n ----- x 100% Jumlah perusahaan yg memiliki tenaga kerja 10 orang atau lebih	18%	19%	20%	21%	$\frac{113}{600} \times 100\% = 18,83\%$
							2)	Persentase perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Jumlah perusahaan yang telah memiliki PKB pada tahun n ----- x 100% Jumlah perusahaan yang memiliki SP/SB	1,35%	2%	2,5%	3%	$\frac{51}{20} \times 100\% = 255\%$
							3)	Rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/SB yang tercatat, federasi SP/SB yang tercatat, SP/SB di perusahaan yang tercatat, SP/SB di luar perusahaan yang tercatat	Sudah cukup jelas	2	3	3	4	3 <u>Rekapitulasi ...</u>

								dan anggota SP/SB di perusahaan						
							4)	Persentase perusahaan yang sudah menyusun struktur skala upah	Jumlah perusahaan yang sudah menyusun struktur dan skala upah ----- ----x 100%	1,97%	2%	2,5%	3%	$\frac{160}{135} \times 100\%$ = 118,51%
							5)	Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang sudah terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan ----- --- x 100%	20%	25%	30%	35%	$\frac{855}{600} \times 100\%$ = <u>Persentase ...</u>
							6)	Persentase jumlah perusahaan yang berselisih	Jumlah perusahaan yang berselisih ----- --- x 100%	3%	3%	3%	3%	$\frac{12}{600} \times 100\%$ = 2%
							7)	Jumlah mogok kerja	Sudah cukup jelas	1	1	1	1	0
							8)	Jumlah penutupan perusahaan	Sudah cukup jelas	2	2	2	2	6 Perusahaan
							9)	Jumlah perselisihan kepentingan	Sudah cukup jelas	3	3	3	4	1

								an						
							10)	Jumlah perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dalam 1 (satu) perusahaan	Sudah cukup jelas	1	1	1	1	0
							11)	Jumlah perselisihan PHK	Sudah cukup jelas	15	20	25	25	9 kasus <u>Jumlah ...</u>
							12)	Jumlah pekerja/buruh yang ter-PHK	Sudah cukup jelas	20	20	20	20	-
							13)	Jumlah perselisihan yang Diselesaikan melalui Perundingan bipartite	Sudah cukup jelas	10	15	20	30	6 perusahaan
							14)	Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit kabupaten/kota Yang diberdayakan	Sudah cukup jelas	1	1	1	1	1 sk

							15)	Persentase perselisihan Hubungan industrial yang Diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan Industrial	Jumlah Perjanjian Bersama ----- --- x 100% jumlah perusahaan pada Jumlah kasus perselisihan	80	80	85	85	$\frac{7}{12} \times 100\%$ = 58,33 %
Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provins	Jumlah pencaker (pencari kerja) yang ditempatkan ----- ---- x 100% Jumlah pencaker yang terdaftar	65%	70%	75%	80%	$\frac{1571}{3.816} \times 100\%$ = 41,16 %	1)	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah kabupaten/kota	Sudah cukup jelas	20	25	30	35	<u>Persentase ...</u>
							2)	Jumlah pencari kerja yang terdaftar di kab/kota	Sudah cukup jelas	2800	2700	2500	2100	3.816
							3)	Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) wilayah kab/kota	Sudah cukup jelas	20	21	22	23	21

							4)	Jumlah Tenaga Kerja Khusus terdaftar dalam satu kabupaten/kota	Sudah cukup jelas	6	7	8	9	8	<u>Jumlah ...</u>
							5)	Jumlah Pejabat Fungsional Pengantar Kerja	Sudah cukup jelas	1	1	1	1	0	
							6)	Jumlah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) antar kerja lokal dalam satu wilayah kab/kota	Sudah cukup jelas	3	5	5	5	3	
							7)	Jumlah perjanjian kerja yang disahkan oleh dinas bidang Ketenagakerjaan Kab/Kota	Sudah cukup jelas	2	3	4	5	2	
							8)	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Informasi Pasar	Sudah cukup jelas	4	5	10	15	0	

Jumlah ...

								Kerja (IPK) Online (SISNAKER)						
							9)	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapatkan sosialisasi	$\frac{\sum CPM/CTKI \text{ yang mendapatkan sosialisasi}}{\sum CPMI/CTKI} \times 100\%$	15	20	25	30	$\frac{20}{20} \times 100\%$ = 100 %
							10)	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang terdata	Sudah cukup jelas	20	23	26	30	20
							11)	Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mendapatkan fasilitas kepulangan yang diterbitkan	$\frac{\sum \text{fasilitasi PMI yang dipulangkan}}{\sum \text{PMI yang pulang}} \times 100\%$	50%	50%	50%	50%	$\frac{38}{38} \times 100\%$ = 100 %

Jumlah ...

							n							
							12)	Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja	$\frac{\sum PMi \text{ yang mendapatkan pe}}{\sum PMi}$	100%	100%	100%	100%	$\frac{20}{20} \times 100\%$ = 100 %
							13)	Data pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) purna dan keluarganya	$\frac{\sum PMI \text{ atau TKI purna dan keluarganya yang diberdayakan}}{\sum PMI/TKI \text{ purna dan keluarganya}}$ --- x 100%	10	10	10	10	----- x 100 % = 0
							14)	Jumlah Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) yang dibentuk	$\frac{\sum LTSA \text{ yang terbentuk}}{\text{Jumlah daerah kantong PMI/TKI}}$ --- x 100%	1	1	1	1	----- x 100 % = 0
							21)	Jumlah badan usaha yang	Sudah cukup jelas	200	210	220	230	100 Perusahaan

Jumlah ...

								mendapat kan pembinaa n di wilayah Kab/Kota						
							1	Jumlah kawasan transmigrasi yang difasilitasi penetapannya	Jumlah kawasan transmigrasi yang difasilitasi penetapannya	2	2	2	3	0
							2	Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya	Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya	2	2	2	2	0
							3	Jumlah satuan pemukiman yang dibina	Sudah cukup jelas	1	1	1	1	0

Pencapaian Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 18 tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Analisis capaian Indikator kinerja kunci pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi berdasarkan Permendagri 18/2020 dan IKK Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :

1. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi

Setelah terbitnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dilanjutkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan PP 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menunjukkan bahwa pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja di berbagai sektor industri semakin meningkat.

BNSP melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang didukung oleh Pemerintah, Asosiasi Industri, Asosiasi Profesi, Lembaga Diklat Profesi dan masyarakat di bidang ketenagakerjaan semakin berkembang dalam meningkatkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga kerja di masing-masing sektor, hal ini memberikan dampak positif dengan meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja.

Sertifikasi kompetensi kerja adalah merupakan suatu pengakuan terhadap tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah dipersyaratkan, dengan demikian sertifikasi kompetensi memastikan bahwa tenaga kerja (pemegang sertifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Sertifikasi Kompetensi jelas akan mempengaruhi dan memberikan jaminan baik terhadap pemegangnya ataupun pihak lain.

Berikut beberapa keuntungan sertifikasi kompetensi:

1. Bagi Pencari Kerja yang mempunyai sertifikat kompetensi
 - a. Kredibilitas dan kepercayaan dirinya akan meningkat
 - b. Mempunyai bukti bahwa kompetensin yang dimiliki telah diakui
 - c. Bertambahnya niali jual dalam rekrutmen tenaga kerja
 - d. Kesempatan berkarir yang lebih besar
 - e. Mempunyai parameter yang jelas akan adanya keahlian dan pengetahuan yang dimiliki.
2. Bagi Karyawan di tempat kerja yang telah bersertifikat
 - a. Jenjang karir dan promosi yang lebih baik
 - b. Meningkatkan akses untuk berkembang dalam profesinya
 - c. Pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki
3. Bagi Perusahaan / Tempat Kerja
 - a. Produktivitas meningkat
 - b. Mengurangi kesalahan kerja
 - c. Komitmen terhadap kualitas
 - d. Memudahkan dalam penerimaan karyawan
 - e. Mempunyai karyawan yang berdaya saing, terampil dan termotivasi

Indikator kinerja tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah cerminan kinerja program pelatihan dan produktifitas tenaga kerja. Untuk mendapatkan kompetensi kerja yang memadai, calon tenaga kerja harus dibekali pelatihan agar dapat bekerja. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sebagai bekal untuk bekerja. Keterampilan/kompetensi sangat penting karena mempengaruhi posisi tawar seseorang di pasar kerja, meningkatkan karir, atau mendapatkan gaji sesuai tingkat keterampilan/kompetensi yang dimiliki. Rumusan ini didapat dari pengertian Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Rumusan tenaga kerja bersertifikat kompetensi yaitu jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi dibagi jumlah tenaga kerja keseluruhan dikalikan seratus persen, atau sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah tenaga kerja keseluruhan}} \times 100 \%$$

Pada tahun 2019 tingkat capaian sebesar 92.35 % dan tahun 2020 capaian sebesar 0%, realisasi tidak sesuai target yang telah ditetapkan sebesar 65% (enam puluh lima persen) dan adanya perubahan target untuk tahun 2020 sebesar 5% dikarenakan adanya pandemi covid-19, sehingga kegiatan tidak dapat dilaksanakan.

Untuk mendukung pencapaian indikator kinerja ini, maka di tahun 2019 telah dilakukan kegiatan pelatihan melalui Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja sebagai berikut:

- pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Produktif dengan jumlah yang dilatih sebanyak 50 orang;
- pelatihan keterampilan kerja bagi Tenaga kerja dan masyarakat dengan jumlah yang dilatih sebanyak 40 (empat puluh) orang;
- pelatihan Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna dengan jumlah lulusan sebanyak 10 (sepuluh) orang;
- pelatihan dari Kemnaker/BLK Bandung dengan jumlah yang dilatih sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang;
- pelatihan Disnakertrans Provinsi / BLK Mandiri yang dilatih sebanyak 5 orang.

Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi untuk menghadapi persaingan global terlebih Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) telah melakukan langkah kebijakan yang ditempuh melalui program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja antara lain dengan meningkatkan program pelatihan berbasis kompetensi, menyelenggarakan pelatihan pemagangan, melakukan identifikasi pemagangan sesuai pasar kerja.

Dalam Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi, IKK Output nya diantaranya ;

a. Persentase Instruktur Bersertifikat Kompetensi

Sebagai dinas yang menaungi lembaga pelatihan kerja yang ada di Kota Sukabumi kegiatan bimtek dan uji kompetensi instruktur ini memang sangat diperlukan untuk menstandarisasi kemampuan instruktur dan memberikan pengakuan bahwa seseorang telah layak dinyatakan sebagai instruktur yang kompeten karena telah memiliki sertifikat kompetensi.

Sertifikat kompetensi instruktur tidak hanya selembar kertas yang melegalkan seseorang untuk mendidik dan melatih peserta, Mutu lulusan lembaga pelatihan ditentukan oleh mutu dan kualitas instruktur yang dimiliki lembaga pelatihan. Dinas Tenaga kerja khusus lulus ujian dan menjadi instruktur yang kompeten. Kedepannya HILLSI Kota Sukabumi agar dapat melaksanakan kegiatan pelatihan bagi para instruktur dalam rangka membantu pemerintah Kota Sukabumi untuk menciptakan SDM Kota Sukabumi yang unggul dan kompeten”

HILLSI Kota Sukabumi sebagai organisasi dibawah binaan Dinas Tenaga kerja Kota Sukabumi memiliki peran yang penting dalam menggerakkan LPK yang ada di Kota Sukabumi agar memenuhi standar sebagai LPK yang terakreditasi dimana saat ini masih banyak yang belum bisa terakreditasi karena salah satunya belum memiliki instruktur yang bersertifikat atau kompeten. Untuk tahun 2019 belum memenuhi capaian target sebesar 0% dari target 50% dan tahun 2020 capaian target masih sama belum mencapai target masih 0% dari target 5%.

b. Rasio jumlah instruktur terhadap peserta pelatihan

Capaian realisasi rasio jumlah instruktur terhadap peserta pelatihan untuk tahun 2020 sebesar 8,5% dari target yang ditetapkan sebesar 5%. Jumlah instruktur pada tahun 2020 berdasarkan jumlah instruktur yang berasal dari LPK yang memberikan pelatihan sebagai instruktur, yang ditunjuk oleh dinas.

c. Persentase LPK yang terakreditasi

Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi adalah LPK yang telah memiliki perizinan dan terakredetasi pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu di DPMPSTSP (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu). Capaian untuk tahun 2020 sebesar 6,5% dari target yang ditetapkan sebesar 5%. Untuk tahun 2020 ada 3 (tiga) LPK yang terakredetasi dari 46 LPK di kota Sukabumi.

d. Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki perizinan

Lembaga Pelatihan Kerja atau yang disebut dengan LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Persyaratan bagi Lembaga Pelatihan Kerja untuk mendapat perizinan, sebagai Jenis Permohonan Baru adalah :

1. Scan KTP Pimpinan Perusahaan/Direktur;
2. Scan Denah lokasi dan ruangan;
3. Scan Daftar Fasilitas kelengkapan belajar;

4. Scan ...

4. Scan Program, Kurikulum dan/ Silabus sesuai program pelatihan;
5. Scan Surat Pengangkatan pengajar/instruktur dari Direktur;
6. Scan Daftar pengajar/instruktur dilampirkan ijazah dan /atau sertifikat yang mendukung kompetensi;
7. Scan Struktur organisasi LPK;
8. Scan Riwayat hidup penanggung jawab LPK/Direktur;
9. Scan Surat pengangkatan Penanggung jawab dari Direktur bila diwakilkan;
10. Scan Wajib Lapor ketenagakerjaan;
11. Scan Surat Pernyataan persetujuan izin tetangga diketahui RT dan RW setempat dan/SKDU;
12. Scan Lunas Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) 1 tahun terakhir dari bank;
13. Scan IMB (Izin Mendirikan Bangunan);
14. Scan Tanda bukti kepemilikan tempat dalam bentuk hak milik (sertifikat), akte jual beli / sewa menyewa;
15. Scan NPWP Perusahaan (Jika Berbadan Hukum);
16. Scan Foto copy Akte Pendirian Perusahaan dan Perubahannya serta Pengesahan Badan Hukum dari KUMHAM; dan
17. Scan Pas Foto Pemohon 3 X 4 berwarna

Dasar Hukum mengenai perizininan bagi Lembaga Pelatihan Kerja sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);
3. Peraturan Walikota Nomor 52 Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga atas Lampiran Peraturan Walikota Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pendelegasian Wewenang Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Untuk tahun 2020 capaian kinerja sebesar 100% dari target yang ditetapkan sebesar 40%.

e. Jumlah penganggur yang dilatih

Untuk tahun 2020 peserta pelatihan yang mendapatkan pelatihan sebanyak 117 orang diantaranya pelatihan pengelasan sebanyak orang, pelatihan Tata Boga sebanyak 30 orang, pelatihan kecantikan sebanyak 26 orang, pelatihan public speaking sebanyak 20 orang, dan pelatihan pengelasan sebanyak 17 orang. Target untuk tahun 2020 sebanyak 200 orang tidak tercapai, dikarenakan adanya pandemic covid 19. Dikarenakan adanya pengurangan anggaran juga karena adanya pandemic covid 19 sehingga dalam pelaksanaan pelatihan tidak bisa dilaksanakan sesuai dengan perencanaan.

f. Persentase lulusan bersertifikat pelatihan

Capaian kinerja persentase lulusan bersertifikat pelatihan untuk tahun 2020 adalah 100% dari target yang ditetapkan sebesar 30%, dimana jumlah lulusan pelatihan bersertifikat pelatihan sebanyak 117 orang dari 117 orang jumlah orang yang dilatih.

g. Persentase ...

g. Persentase penyerapan lulusan

Capaian kinerja pada tahun 2020 sebesar 41,3% dari target yang ditetapkan sebesar 30%. Dimana jumlah lulusan yang bekerja pada tahun 2020 sebesar 1.576 orang dari jumlah lulusan sebesar 3.816 orang.

h. Lulusan Bersertifikat kompetensi

Untuk tahun 2020 capaian kinerja 0% dari target yang ditetapkan sebesar 5%, dimana jumlah lulusan pelatihan bersertifikat kompetensi tahun 2020 tidak ada yang mendapatkan pelatihan. Saat ini Dinas Tenaga Kerja kota Sukabumi belum melakukan MOU dengan pihak Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

i. Jumlah Calon pekerja Migran Indonesia (CPMI)/CTKI yang diberi pelatihan

Tahun 2020 jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang dilatih sebanyak 20 orang, sehingga untuk capaian kinerja sebesar 100% dari target yang ditetapkan sebesar 100%.

j. Jumlah pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/CTKI

Dimana pada tahun 2020 jumlah pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) atau Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) sebanyak 20 orang, sesuai dengan yang mendaftarkan untuk bekerja. Capaian kinerja untuk tahun 2020 sebesar 20 orang, dari target yang ditetapkan sebanyak 10 orang.

2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan volume tertentu dalam batas waktu tertentu dalam kondisi standar dan diukur dalam satuan volume/hari-orang.

PDRB adalah jumlah keseluruhan nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dari semua kegiatan perekonomian di seluruh wilayah dalam periode tahun tertentu, yang pada umumnya dalam waktu satu tahun. Bentuk perumusan matematis adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{PDRB tahun berjalan}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100 \%$$

PDRB merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi disuatu daerah dalam suatu periode tertentu, baik atau dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan. Dari rumus tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Tenaga...

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas karena besarnya biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja merupakan bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk dan jasa. Capaian kinerja dari target untuk tahun 2020 didapat dari hitungan PDRB didapat dari Jumlah tenaga kerja sebanyak 8.120 dikali UMK Kota Sukabumi Tahun 2020 sebesar 2.530.182,63 sama dengan 20.545.082.955,6 lalu nilai PDRB tahun 2019 sebesar 8.659.593.000.000 dibagi 20.545.082.965,6 dikali 100% sama dengan 42.148. Jadi produktivitas tahun 2020 dengan hitungan PDRB tahun 2019 sebesar 42.148 dibagi jumlah tenaga kerja tahun 2020 sebesar 8.120 dikali 100% sebesar 5,19%.

Untuk IKK Output dari Tingkat Produktivitas tenaga Kerja diantaranya :

- a. Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas

Capaian kinerja indikator persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas pada tahun 2020 sebesar 40,33 %, dimana jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas sebanyak 242 perusahaan dari jumlah perusahaan yang berada di kota Sukabumi sebanyak 600 perusahaan, dengan target indikator sebesar 20%, sehingga capaian melebihi target yang ditetapkan.

- b. Data tingkat produktivitas total

Dimana untuk mendapatkan data tingkat produktivitas total berdasarkan hitungan rumus Pertumbuhan ekonomi dikurangi (pertumbuhan modal+ pertumbuhan tenaga kerja). Untuk tahun 2020 sebanyak 230 perusahaan dari target yang ditetapkan untuk tahun 2020 sebanyak 100 perusahaan.

3. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

Pada bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah dilakukan upaya antara lain peningkatan peran serikat buruh/pekerja, lembaga bipartit dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan syarat kerja melalui pelayanan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perlindungan pekerja melalui jaminan sosial, pengurangan tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK), pemogokan kerja dan perselisihan hubungan industrial, peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan penetapan upah minimum kota (UMK) yang mengarah pada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL). Dan telah dilakukan upaya untuk meningkatkan kuantitas perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan norma kesehatan dan keselamatan kerja (K3), peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, penurunan angka kecelakaan kerja dan peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan.

Untuk ...

Untuk tahun 2020 persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB,LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan) sebesar 28,33 %.

IKK Output dalam persentase perusahaan yang menerapkan Tata Kelola kerja yang layak, diantaranya :

a. Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)

Pada tahun 2020 persentase perusahaan yang telah memiliki peraturan perusahaan (PP) sebesar 19,17% didapat dari jumlah perusahaan yang telah memiliki PP sebanyak 115 perusahaan dibagi dengan jumlah perusahaan sebanyak 600 perusahaan yang memiliki tenaga kerja 10 orang atau lebih.

Peraturan perusahaan yang dilaporkan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP). Dimana Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan;
- e. jangka waktu berlakunya PP; dan
- f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

Pelaporan peraturan perusahaan tersebut penting artinya untuk dijadikan pedoman bagi perusahaan dan karyawan dalam mengadakan dan menjalankan hubungan kerja dan untuk mengatur hak dan kewajiban baik perusahaan maupun karyawan sehingga dapat tercipta ketenangan kerja dan ketenangan berusaha seperti yang dimaksudkan. Selain dari pada itu Peraturan Perusahaan bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan serasi guna meningkatkan kualitas dan produktivitas serta keuntungan secara maksimal dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan harus pula mencerminkan tujuan bersama dari kedua belah pihak yang dilandasi oleh kepentingan bersama, yang timbul sebagai konsekuensi pengidentifikasian pengusaha maupun karyawan sesuai dengan program Pemerintah yaitu memperbaiki perekonomian dan meningkatkan taraf kehidupan bangsa.

Tercapainya target indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh pemberian bimbingan dalam penyusunan Peraturan Perusahaan dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan antara lain:

- pembinaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Perusahaan di Wilayah Kota Sukabumi;
- pembinaan dan Pemeriksaan Peraturan (PP)/Perjanjian Kerjasama (PKB) di Perusahaan.

Untuk ...

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas akan lebih mengumpulkan dan mengolah data perusahaan yang wajib membuat Peraturan Perusahaan.

b. Persentase perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh; atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha; atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha; yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disusun bersama-sama oleh perusahaan dengan serikat pekerja melalui perundingan.

Dasar hukum yang menjadi landasan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB):

- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 116 sampai Pasal 135;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, terutama Pasal 12 sampai dengan 29. Tahun 2020 jumlah perusahaan yang telah memiliki PKB sebanyak 52 perusahaan atau sebanyak 8,83% dari jumlah perusahaan yang memiliki SP/SB sebanyak 100.

c. Rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/SB yang tercatat, federasi SP/SN yang tercatat, SP/SB di perusahaan yang tercatat, SP/SB di luar perusahaan yang tercatat dan anggota SP/SB di perusahaan

Untuk tahun 2020 capaian kinerja rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/SB yang tercatat sebanyak 3 SP/SB dari target yang ditetapkan sebesar 3 Perusahaan.

d. Persentase perusahaan yang sudah menyusun struktur skala upah

Untuk tahun 2020 capaian kinerja persentase perusahaan yang sudah menyusun struktur skala upah sebesar 28,3% dari target sebesar 1,97 % dengan rumusan jumlah perusahaan yang sudah menyusun struktur dan skala upah sebesar 170 dibagi dengan jumlah perusahaan yang telah mengatur syarat kerja (yang diatur dalam PP atau PKB).

e. Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

Pada tahun 2020, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 20% jumlah perusahaan yang terdaftar menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan, dimana persentase capaiannya sebesar 21,83 %.

BPJS Ketenagakerjaan adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin hari tua, meninggal dunia dan menganggur. Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan merupakan langkah nyata pemerintah dalam melindungi hak pekerja/buruh sekaligus sebagai jaminan hukum bagi pekerja/buruh dalam menjalankan kewajibannya dalam bekerja demi keberlangsungan usaha sehingga memiliki peran aktif dalam keberlangsungan dunia industri. Jamsostek merupakan salah satu bidang yang diatur oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sehingga menjadi bagian terpenting dalam perlindungan buruh/pekerja.

Sebagai langkah preventif bagi tenaga kerja, maka pemerintah harus mengambil sebuah kebijakan untuk menjamin pelaksanaan perundang-undangan tersebut. Dalam kondisi seperti ini maka pengawasan merupakan langkah logis untuk mencegah segala kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan, melalui pengawasan diharapkan pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pihak. Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh peranan pegawai dalam pemberian penyuluhan dan pembinaan dalam rangka kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengawasan secara langsung terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan Pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

f. Persentase jumlah perusahaan yang berselisih

Capaian untuk indikator ini merupakan persentase perubahan yang menunjukkan perbandingan antara kasus yang dilaporkan dengan kasus yang berhasil diselesaikan. Dalam hal penyelesaian kasus sengketa Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi pada tahun 2020 telah berhasil menyelesaikan 12 kasus yang dilaporkan atau sebesar 2% dari target sebesar 3%.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Semua perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yakni hanya antara kedua belah pihak. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak yang sedang berselisih mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan ditawarkan kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Apabila para pihak tersebut memutuskan untuk memilih alternatif mediasi maka penyelesaian perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator Dinas Ketenagakerjaan dan untuk segera dilaksanakan mediasi. Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, maka permasalahan yang dibahas adalah bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Ketenagakerjaan sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Sukabumi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Pengembangan hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan dan kegiatan sebagai berikut:

- a. pelayanan Administrasi dan Mediasi Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial;
- b. fasilitasi LKS Tripartit;
- c. sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
- d. pemantauan Deteksi Dini Kerawanan Hubungan Industrial pada Perusahaan;
- e. sosialisasi Penanganan Diskriminasi Pekerja di Perusahaan Wilayah Kota Sukabumi.

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi akan lebih mengoptimalkan komunikasi antara semua pihak yang berkepentingan dan meningkatkan fungsi kaidah-kaidah hukum ketenagakerjaan sebagai rambu-rambunya.

g. Jumlah mogok kerja

Disetiap perusahaan jika ada sesuatu yang tidak berkenan bagi pegawai, mereka akan melakukan mogok kerja tanpa kompromi terlebih dahulu. Di tahun 2020 dengan adanya pandemic covid 19 tetapi di kota Sukabumi tidak terjadi mogok kerja atau capaian sebesar 0%. Semua masih bisa dibicarakan secara kekeluargaan.

h. Jumlah penutupan perusahaan

Dinas Tenaga kerja Kota Sukabumi mencatat sebanyak 5 perusahaan tutup pada tahun 2020 akibat pandemi covid 19. Hal ini berdampak pada ribuan pekerja yang dirumahkan atau pemutusan hubungan kerja (PHK).

Ada sebagian karyawan yang masih menerima haknya dan ada sebagian perusahaan tidak memberikan hak kepada para karyawannya, dikarenakan perusahaan sudah tidak bisa atau mampu lagi memberikan uang pesangon.

i. Jumlah Perselisihan kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan dalam hubungan industrial merupakan hal yang kerap terjadi dalam dunia.

Perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 2 UU PPHI mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan kepentingan Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya adalah jika perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari karyawan. Untuk tahun 2020 jumlah perselisihan kepentingan ada 1 (satu) dari target 3 yang ditetapkan..

j. Jumlah perselisihan antar Serikat pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dalam 1 perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan
Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Untuk tahun 2020 tidak ada atau 0 perselisihan antar serikat pekerja.

k. Jumlah perselisihan PHK

Perselisihan pemutusan hubungan kerja
Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus yang sering terjadi adalah ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya dan pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan perusahaan tersebut. Untuk tahun 2020 jumlah perselisihan PHK sebanyak 9 kasus dari 15 yang ditargetkan.

l. Jumlah pekerja/buruh yang ter PHK

Dengan adanya pandemi covid 19 sangat berdampak bagi perusahaan dan pekerja, untuk tahun 2020 jumlah pekerja yang ter PHK sebanyak 40 orang, berdasarkan hasil laporan dari perusahaan yang terdata di dinas Tenaga Kerja kota Sukabumi.

m. Jumlah perselisihan yang diselesaikan melalui perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan. Tahun 2020 ada 5 perusahaan yang menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartite, dengan target yang ditetapkan sebanyak 10.

n. Lembaga ...

- n. Lembaga kerja sama (LKS) Tripartit kabupaten/kota yang diberdayakan

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Untuk tahun 2020 ada 1 (satu) LKS Tripartit yang diberdayakan.

- o. Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan

Pada tahun 2020 jumlah perjanjian Bersama sebanyak 9 kasus dari 12 jumlah perusahaan pada jumlah kasus perselisihan, sehingga capaian kinerja persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan sebesar 75%.

- p. Besaran mediasi Perselisihan pengusaha pekerja per tahun

Dalam hal penyelesaian kasus sengketa Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi pada tahun 2020 telah berhasil menyelesaikan 12 kasus dari 12 kasus yang dilaporkan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Semua perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yakni hanya antara kedua belah pihak. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak yang sedang berselisih mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan ditawarkan kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Apabila para pihak tersebut memutuskan untuk memilih alternatif mediasi maka penyelesaian perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator Dinas Tenaga Kerja dan untuk segera dilaksanakan mediasi. Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, maka permasalahan yang dibahas adalah bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Ketenagakerjaan sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Sukabumi.

- q. Jumlah badan usaha yang mendapatkan pembinaan di wilayah kab/kota

Untuk tahun 2020 capaian kinerja jumlah badan usaha yang mendapatkan pembinaan di kota Sukabumi sebanyak 100 perusahaan

4. Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi

Dalam ...

Dalam rangka perubahan Renstra Dinas, maka sesuai peran Dinas untuk mendukung terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha serta terwujudnya masyarakat yang produktif dan berdaya saing harus bertolak dari kondisi umum ketenagakerjaan di Kota Sukabumi. Sesuai dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) tentang kondisi ketenagakerjaan secara umum, dalam gambar 2.4 dapat terlihat bahwa jumlah angkatan kerja pada tahun 2020 di Kota Sukabumi sejumlah 239.845 orang. Dari total angkatan kerja tersebut, sekitar 32,81 % adalah penduduk yang bekerja dan sekitar 67,18% atau 236.137 orang adalah pengangguran. Dan jumlah penyerapan tenaga kerja di Kota Sukabumi yang terserap pada lapangan kerja Tahun 2020 sebanyak 1.579 orang sisanya lagi berstatus tidak bekerja dengan berbagai alasan seperti sedang mencari pekerjaan.

Rumusan untuk menghitung persentase tenaga kerja yang ditempatkan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar}} \times 100 \%$$

Capaian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.5 dibawah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Capaian Kinerja “Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan”

Indikator Kinerja	Target			Capaian		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan	60%	60%	65%	89,39 %	94,71%	41,37%

Indikator kinerja pencari kerja yang ditempatkan dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Indikator ini didasarkan pada perbandingan antara pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan pencari kerja terdaftar.

Kondisi ketenagakerjaan Kota Sukabumi dapat dilihat dalam Tabel 2.4 dan Gambar 2.4 berikut :

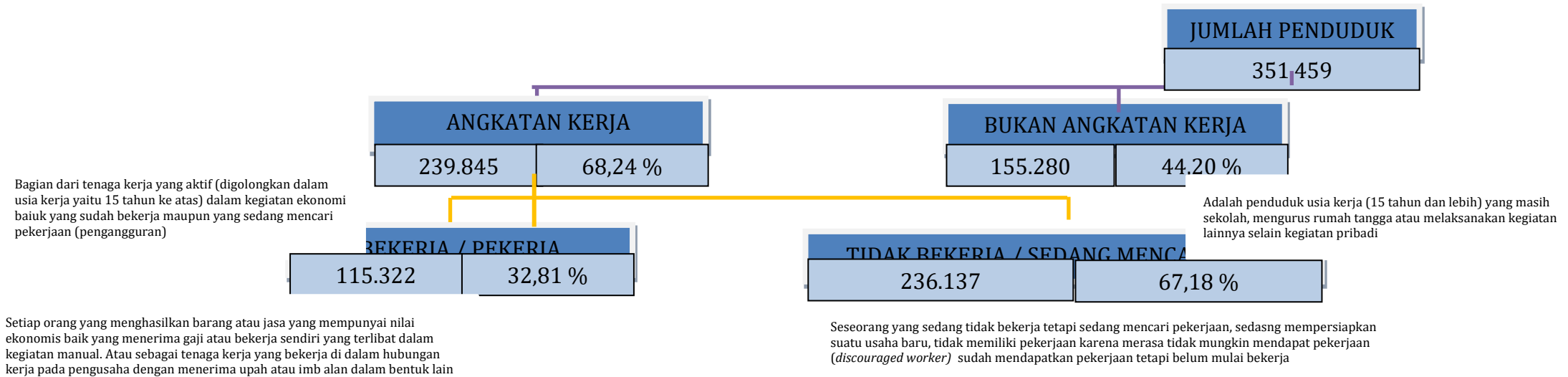
Tabel 2.7...

Tabel 2.7
Kondisi Ketenagakerjaan Kota Sukabumi Tahun 2017 – 2020

No	Uraian	Tahun			
		2017	2018	2019	2020
1	Penduduk	324.489	335.848	344.797	351.459
2	Penduduk Usia Kerja	217.540	219.895	102.428	291.309
3	Angka Partisipasi Angkatan kerja	229.338	231.848	238.327	200.456
4	Penduduk yang Bekerja	107.933	109.104	110.023	239.845
5	Pencari kerja	6.057	5.713	5.536	3.816
6	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	70,67 %	69,03 %	69,94 %	92,03 %
7	Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Angkatan Kerja (%)	70 %	70,10 %	72,07 %	98,45 %
8	Pencari Kerja yang telah ditempatkan	5.049	5.107	5.246	1.579
9	Persentase penyerapan Tenaga Kerja	85,65 %	89,39 %	94,71 %	41,37 %

Sumber : Bidang Penempatan Dinas Tenaga Kerja

Gambar 2.4
Kondisi Angkatan Kerja Kota Sukabumi Tahun 2020



Sumber : DKB Tahun 2020 dari Ditjen Dukcapil Kemendagri

Berkeaan

Berkenaan dengan kondisi ketenagakerjaan umum di atas, telah dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja yang dilakukan melalui pelatihan berbasis kompetensi. Untuk mendukung pelaksanaan pelatihan maka perlu dilakukan kegiatan pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja atau LPK dan peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan. Untuk menjamin kompetensi tenaga kerja dilakukan pemagangan di perusahaan bagi lulusan pelatihan. Dalam upaya melayani pencari kerja melalui aplikasi Sisnaker. Dalam penempatan tenaga kerja dilaksanakan optimalisasi mekanisme antar kerja, penempatan melalui bursa kerja dan pencarian lowongan. Disamping itu, peningkatan perluasan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pemberdayaan masyarakat seperti terapan teknologi tepat guna dan kelompok usaha mandiri.

Selain terus menerus dilakukan upaya-upaya secara bertahap, di dalam pembangunan ketenagakerjaan terdapat potensi-potensi yang menguntungkan dan juga masalah yang harus dihadapi dalam upaya tersebut, seperti dalam hal perluasan kesempatan kerja, peningkatan kompetensi dan produktifitas, penciptaan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan perlindungan ketenagakerjaan serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

IKK output pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 tahun 2020 dan IKK Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :

a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah proporsi angkatan kerja terhadap populasi usia kerja. Angkatan kerja terdiri dari individu yang saat ini sedang bekerja dan mereka yang belum bekerja namun secara aktif mencari pekerjaan. Sementara itu, definisi populasi usia kerja mencakup individu yang berusia antara 16 dan 64 tahun. Statistik ini berguna untuk menganalisis pasar tenaga kerja, terutama ketika anda menyandingkannya dengan tingkat pengangguran. Ketika ekonomi tumbuh dengan kuat, tingkat partisipasi meningkat karena prospek lapangan kerja dan upah membaik. Berikut ini adalah rumus dari tingkat partisipasi angkatan kerja :

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100\%$$

Definisi populasi usia kerja mungkin berbeda antar negara. Itu biasanya mengacu pada mereka yang berusia 16-64 tahun, namun beberapa negara mungkin menggunakan standar usia 15 tahun atau lebih seperti di Indonesia.

Capaian TPAK tahun 2018 sebesar 91,70%, tahun 2019 sebesar 67,56% dan tahun 2020 sebesar 69%.

Sementara itu, angkatan kerja mencakup populasi usia kerja (16-64 tahun) dan:

- Saat ini sedang pekerja. Kategori ini juga mencakup mereka yang memiliki pekerjaan tapi sedang cuti, berlibur, sakit, sedang dalam pelatihan atau seorang wirausaha.
- Saat ini tidak bekerja tapi aktif mencari pekerjaan. Mereka mungkin adalah lulusan baru atau yang beralih ke pekerjaan lain. Mereka yang telah lama menganggur dan aktif kembali mencari pekerjaan juga masuk kategori ini. Definisi “aktif mencari pekerjaan” bervariasi antar negara. Berapa negara mendefinisikannya sebagai orang yang secara aktif mencari pekerjaan dalam empat minggu terakhir.

Angkatan ...

Angkatan kerja mengecualikan populasi usia yang kerja tetapi tidak aktif mencari pekerjaan. Yang termasuk angkatan kerja adalah pelajar, individu yang mengurus rumah tangga, Individu yang sedang sakit menahun, pensiunan, pekerja putus asa.

Secara umum, statistik tingkat partisipasi angkatan kerja berguna untuk:

- Mengukur komposisi pasokan tenaga kerja di dalam perekonomian. Pemerintah biasanya membagi angkatan kerja ke dalam beberapa kategori seperti jenis kelamin, distribusi usia, tempat tinggal, jenis pekerjaan, pendidikan terakhir, dan sektor ekonomi.
- Membuat proyeksi pasokan tenaga kerja di masa depan. Pemerintah seringkali memproyeksi jumlah penduduk berdasarkan kategori usia, mempertimbangkan faktor seperti populasi saat ini, tingkat kelahiran, tingkat kematian, dan migrasi bersih (penduduk masuk minus penduduk keluar dari sebuah negara). Dari data proyeksi populasi, anda dapat menggunakan angka tingkat partisipasi angkatan kerja untuk memproyeksi angkatan kerja di masa depan. Kemudian, Anda dapat menggunakan data proyeksi angkatan kerja tersebut untuk menghitung PDB potensial sebuah negara.
- Merumuskan kebijakan ketenagakerjaan. Misalnya, pemerintah menggunakannya untuk menentukan anggaran pendidikan di masa depan.
- Memahami perilaku pasar tenaga kerja dari berbagai kategori populasi. Misalnya, anda dapat menganalisis variasi tingkat partisipasi antar kelompok usia, pendidikan atau tempat tinggal (desa vs kota).

b. **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Pekerja Tidak Penuh adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu). Indikasi tentang penduduk usia kerja yang termasuk dalam kelompok pengangguran. Tingkat pengangguran terbuka diukur sebagai persentase jumlah penganggur/pencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$TPT = \frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan keadaan pasar kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi terlihat bahwa tingkat pertumbuhan pencari kerja selama periode tahun 2018 mengalami penurunan dimana pada tahun 2018 sebanyak 5.256 (lima ribu dua ratus lima puluh enam) orang dan pencari kerja pada tahun 2019 sebanyak 5.312 (lima ribu tiga ratus dua belas) orang dan tahun 2020 sebanyak 3.816. Capaian kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2020 sebesar 12,17% dari target sebesar 6%

Adapun untuk lebih jelasnya keadaan pasar kerja kota Sukabumi selama 3 tahun sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.8
Keadaan Pasar Kerja Kota Sukabumi

Uraian	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Pencari kerja :	5.539	5.312	3.816
Laki-laki	2.725	2.570	1.685
Perempuan	2.814	2.742	2.131
Penempatan tenaga kerja:	5.246	5.239	1.579
Laki-laki	2.367	2.643	702
Perempuan	2.879	2.742	877

Penurunan jumlah pencari kerja salah satu penyebabnya adalah banyaknya pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang tidak mensyaratkan lagi untuk melampirkan Kartu AK.1 (Kartu Pencari Kerja) sehingga tidak terpantaunya/tidak terdaftarnya pencari kerja. Dalam hal lowongan kerja, masih belum maksimalnya jejaring dan sistem informasi kerja dan masih belum adanya tenaga pejabat fungsional pengantar kerja.

Sedangkan permasalahan dalam penempatan tenaga kerja karena masih kurangnya kesadaran dari pemberi kerja/perusahaan untuk melaporkan tenaga kerja baru. Demikian pula halnya Pencari kerja masih kurangnya kesadaran dalam melaporkan apabila telah diterima bekerja.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama didukung oleh beberapa faktor antara lain :

- a. komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan.
- b. ketersediaan dukungan anggaran
- c. melakukan jemput bola dengan mencari perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.
- d. pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja melalui website dan
- e. tersedianya mobil monalisa untuk memberikan informasi ketenagakerjaan

c. Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah kab/kota

Pencapaian indikator ini merupakan peningkatan upaya yang dilakukan Dinas Tenaga melalui kegiatan rutin yang telah dilakukan seperti pencarian lowongan kerja, Bursa Kerja yang bekerja sama dengan perusahaan yang berada di Kota Sukabumi dan Luar Kota Sukabumi, dan kegiatan rutin lainnya. Indikator kinerja pencari kerja yang ditempatkan dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Indikator ini didasarkan pada jumlah lowongan kerja yang tersedia sebesar 20 untuk tahun 2020.

d. Jumlah pencari kerja yang terdaftar di kab/kota

Indikator kinerja jumlah pencari kerja yang terdaftar dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Untuk tahun 2020 jumlah pencari kerja yang terdaftar sebesar 3.816 orang, dari target sebesar 2.700 orang.

e. Jumlah ...

e. Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) Wilayah Kab/Kota

Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta, sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan mitra Dinas Tenaga Kerja .

1. Ruang Lingkup Kegiatan

- Penyusunan database siswa lulusan SMK pencari kerja dan perusahaan pencari tenaga kerja dan penelusuran tamatan siswa SMK.
- Menjaring informasi tentang pasar kerja melalui iklan di media massa, internet, kunjungan ke dunia usaha (industri) maupun kerjasama dengan lembaga penyalur tenaga kerja dan Depnakertrans.
- Membuat leaflet informasi dan pemasaran lulusan SMK yang dikirim ke dunia usaha/industri yang terkait Depnakertrans.
- Penyaluran calon tenaga kerja lulusan SMK ke dunia usaha dan industri.
- Melakukan proses tindak lanjut hasil pengiriman dan penempatan tenaga kerja melalui kegiatan peninjauan dan verifikasi.
- Mengadakan program pelatihan ketrampilan tambahan/khusus bagi siswa dan lulusan SMK disesuaikan dengan bidang keahlian yang diperlukan.
- Mengadakan program bimbingan menghadapi tahapan proses penerimaan siswa dalam suatu pekerjaan (wawancara, psikotest).
- Memberikan informasi kepada para ALUMNI ataupun para lulusan SMK lain yang membutuhkan informasi tentang lowongan kerja.

2. Penyaluran Dan Penempatan Tamatan

Adapun pelaksanaan penyaluran dan penempatan tamatan yang dapat dilakukan BKK SMK adalah sebagai berikut :

- Menindaklanjuti kerjasama dengan industri pasangan yang telah menjadi mitra kerja dengan BKK sekolah.
- Melakukan penelusuran alumni dan dimasukkan ke dalam database sekolah.
- Merangkul pengurus Majelis Sekolah yang peduli dengan penempatan tenaga kerja dari alumni.
- Membuat website khusus BKK yang selalu up to date yang dapat di link dengan situs-situs JOB CARRIER.
- Menanamkan jiwa enterpreunership kepada siswa melalui pelatihan ketrampilan untuk menjadi seorang wirausaha (enterpreuneur).

3. Kegiatan Bursa Kerja Khusus

- Merencanakan program kerja hubungan industri setiap program studi.
 - 1) Mengadakan pertemuan dengan KAJUR tentang penempatan siswa-siswi prakerin.
 - 2) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang penempatan siswa-siswi prakerin.
 - 3) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang guru monitoring.

Melakukan ...

- Melakukan proses negosiasi dengan DU/DI dan pemerintah sebagai mitra dalam penempatan siswa-siswi prakerin.
- Menjalin kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam :
 - 1) Sinkronisasi Kurikulum
 - 2) Pelatihan
 - 3) Penempatan tamatanUntuk tahun 2020 jumlah BKK sebanyak 21 dari target 20.

f. Jumlah Tenaga Kerja Khusus/Terdaftar Dalam Satu Kab/Kota

Tahun 2020 capaian indikator jumlah tenaga kerja khusus sebanyak 6 orang sesuai dengan target yang ditetapkan sebanyak 6 orang.

Pasal 5 UU 13/2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu:

- Tenaga Kerja Terdidik
Tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Sebagai contoh: dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan dan sebagainya.
- Tenaga Kerja Terlatih
Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh: supir, tukang jahit, montir dan sebagainya.
- Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih
Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya.

g. Jumlah pejabat Fungsional Pengantar Kerja

Jabatan Fungsional Pengantar Kerja adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pelayanan antar kerja. keberadaan pengantar kerja sangat penting karena dapat membantu, memfasilitasi, dan melayani masyarakat dalam mencari pekerjaan baik di dalam maupun luar negeri. Keterlibatan aktif dari pengantar kerja ini diharapkan berdampak pada pengurangan angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja, dalam upaya menurunkan angka pengangguran, pengantar kerja harus memaksimalkan aplikasi berbasis web yang tersedia, yakni Sisnaker yang bisa dibuka di kemnaker.go.id. Pemanfaatan aplikasi online ini tidak terlepas dari perkembangan zaman yang serba digital serta kondisi pandemi Covid-19 saat ini. Sebagai informasi, petugas pengantar kerja merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki keterampilan kegiatan antarkerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Adapun peran pengantar kerja adalah memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat kemampuan, dan pemberi kerja untuk memperoleh pekerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Untuk tahun 2020 Dinas Tenaga Kerja kota Sukabumi belum memiliki pejabat fungsional pengantar kerja.

h. Jumlah ...

- h. Jumlah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) antar kerja lokal dalam satu wilayah kab/kota

Ada 3 Lembaga penempatan Tenaga Kerja Swasta antar lokal dalam satu wilayah untuk tahun 2020 diantaranya LPK IPI, PT GreatAparel, Edakazoku.

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja. Dasar hukum:

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Presiden No.97 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Terpadu Satu Pintu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No.221);
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.17/MEN/VII/2016 Tentang Pelayanan Ketenagakerjaan
5. Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2011 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan

- i. Jumlah perjanjian kerja yang disahkan oleh dinas bidang ketenagakerjaan kab/kota

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan. Untuk tahun 2020 ada 2 perjanjian kerja yang disahkan dinas bidang ketenagakerjaan.

- j. Jumlah penempatan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja (IPK)online / SISNAKER

Capaian indicator untuk tahun 2020 untuk jumlah penempatan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja online atau Sisnaker ada sebanyak 4.

Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker) merupakan platform resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang dapat membantu kamu dalam mengakses layanan - layanan dan informasi ketenagakerjaan.

- k. Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) yang mendapatkan sosialisasi

Dalam rangka peningkatan kompetensi calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) Sosialisasi ini merupakan salah satu program dalam mencegah Perdagangan Orang dan PMI Non Prosedural. Tahun 2020 ada sebanyak 20 CPMI yang mendapatkan sosialisasi dari target sebanyak 15 CPMI.

- l. Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) yang terdata

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan.

Perekrutan ...

Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

1. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
2. sehat jasmani dan rohani;
3. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
4. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Selain persyaratan tersebut di atas, menurut Pasal 51 Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, calon TKI juga wajib memiliki dokumen – dokumen, yaitu :

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. visa kerja;
- h. perjanjian penempatan kerja;
- i. perjanjian kerja, dan
- j. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Untuk tahun 2020 ada 20 CPMI yang terdata di Dinas Tenaga Kerja kota Sukabumi.

- m. Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI)TKI yang mendapatkan fasilitasi kepulangan yang diterbitkan

Pemerintah Indonesia melalui Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menjamin kepulangan setiap warga negara yang menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke kampung halaman di Tanah Air melalui serangkaian disiplin yang dilakukan untuk mencegah penyebaran COVID-19. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menggandeng Perum Damri dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia. Kerja sama tersebut dituangkan dalam penandatanganan Perjanjian Kerja Sama (PKS) tentang Pemberangkatan dan Pemulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Untuk tahun 2020 ada sebanyak 23 Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal kota Sukabumi yang mendapatkan fasilitasi kepulangan yang diterbitkan.

- b. Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) / TKI yang mendapatkan Pendidikan dan pelatihan kerja

Dalam melindungi PMI, pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) sebagai pengganti UU Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang PPMI telah secara jelas mengamanatkan bahwa hanya calon PMI yang telah memiliki kompetensi serta persyaratan lain yang ditentukan, yang dapat berangkat bekerja ke luar negeri. Kompetensi calon PMI juga menjadi faktor penting dalam aspek perlindungan, utamanya dalam meningkatkan posisi tawar PMI di pasar kerja internasional."Dengan memiliki kompetensi, maka sesungguhnya aspek perlindungan PMI yang diawali dari perlindungan diri PMI sendiri dapat diwujudkan, hingga kini penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi kerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) masih menjadi isu utama yang harus diselesaikan. Untuk tahun 2020 capaian kinerja terkait pelatihan bagi PMI sebanyak 20 PMI.

c. Data Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI)/TKI purna dan keluarganya

Untuk tahun 2020 belum terdapat data pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau TKI purna dan keluarganya.

d. Jumlah layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) yang ditentukan

LTSA adalah salah satu program perbaikan tata kelola penempatan dan perlindungan PMI dalam upaya pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah pusat dan penda memiliki kewajiban memberikan pelayanan kepada pekerja migran secara cepat, murah, mudah, transparan.

Sesuai UU Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI), masalah terkait perbaikan tata laksana migrasi, pelatihan pekerja migran dan perlindungan PMI menjadi tanggung jawab penda, baik di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

LTSA dibentuk untuk memberikan kepastian dan kemudahan dalam pelayanan ketenagakerjaan, khususnya pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia, sinergitas sangat penting untuk menghapus ego sektoral dalam hal pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Di kota Sukabumi belum ada Layanan Terpadu Satu Atap, jadi capaian indikator untuk tahun 2020 masih nol.

e. Partisipasi angkatan kerja perempuan

Partisipasi kaum wanita dalam angkatan kerja di negara-negara dunia ketiga telah meningkat secara dramatis pada tahun 1990 di mana untuk negara-negara Asia meningkat sampai 4,3%. Tetapi kebanyakan kaum wanita tersebut hanya bekerja di tempat-tempat yang tidak banyak menghasilkan pendapatan, mereka terpusat di sektor pertanian sebanyak 80% atau sektor-sektor informal perkotaan 25 hingga 40%. Kaum wanita hampir selalu mengalami diskriminasi dalam hal perolehan imbalan dan peningkatan dalam pekerjaan (Todaro, 2000). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan ukuran yang dapat menggambarkan tingginya jumlah perempuan yang bekerja. TPAK adalah proporsi penduduk angkatan kerja, yaitu mereka yang bekerja dan menganggur terhadap penduduk usia kerja (15 tahun ke atas). Tingkat partisipasi kerja wanita pada umumnya memang masih rendah bila dibandingkan dengan pria. Di mana jumlah tenaga kerja perempuan yang terlibat dalam pasar kerja hanya sekitar separuh dari jumlah pria (Suyanto, 2006).

Tetapi ...

Tetapi keberadaan wanita yang secara absolut lebih besar dari pada penduduk laki-laki, wanita merupakan potensi yang harus dimanfaatkan untuk menunjang kelancaran proses pembangunan. Pemberdayaan wanita harus dilakukan sesegera mungkin agar wanita dapat mengisi kegiatan pembangunan sehingga anggapan bahwa wanita itu hanya menjadi beban pembangunan bisa dihilangkan.

Rumusan Partisipasi angkatan kerja perempuan dapat menggunakan rumusan atau perhitungan sebagai berikut :

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan}}{\text{Angkatan Kerja Perempuan}} \times 100\%$$

Untuk tahun 2020 capaian target partisipasi angkatan kerja perempuan sebesar 58,30 %.

2.3.2 Urusan Pilihan Transmigrasi

Pembangunan transmigrasi merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dan daerah. Kebijakan tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mempercepat pembangunan, terutama di kawasan yang masih tertinggal. Tujuan yang diharapkan yakni meningkatkan kesejahteraan para transmigran dan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang ketransmigrasian, hingga saat ini terbentuk 23 kawasan transmigrasi yang telah ditetapkan oleh menteri. Program transmigrasi telah mendorong pembentukan 2 ibukota provinsi baru. Mamuju, yang kini menjadi ibukota Sulawesi Barat, merupakan pengembangan dari kawasan transmigrasi. Dan ibukota Kalimantan Utara, yakni Bulungan. Urusan Pilihan bidang transmigrasi diperlihatkan dengan perkembangan penempatan transmigran yang berasal dari Kota Sukabumi. Dimana Transmigrasi mendukung terwujudnya Desa Mandiri dan percepatan pertumbuhan wilayah Kondisi yang telah dicapai dalam pembangunan sektor ketransmigrasian antara lain Penempatan Transmigrasi Regional, dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.9
Perkembangan Penempatan Transmigrasi Regional
Tahun 2017 – 2020

No	Uraian	Tahun			
		2017	2018	2019	2020
1	Peningkatan Kerjasama antar Wilayah, antar Pelaku dan antar Sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	0	1 KSAD	1 KSAD	0
2	Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	0	2 KK	1KK	0

Sumber : Bidang Penempatan

Pada tahun 2018 dengan Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat, untuk penempatan transmigran di kedua Kabupaten ini. Tahun 2017 tidak mengirimkan calon transmigrasi karena tidak ada quota untuk Kota Sukabumi. Dan pada Tahun 2018 memberangkatkan calon transmigrasi sebanyak 2 (dua) kepala keluarga atau 10 (sepuluh) jiwa di Kab Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat.

IKK Output urusan pilihan Transmigrasi berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 tahun 2020 sebagai berikut :

a. Jumlah Kawasan transmigrasi yang difasilitasi penetapannya

Untuk tahun 2020 kawasan transmigrasi yang difasilitasi penetapannya tidak ada atau nol, dikarenakan adanya pandemi covid 19 selain anggaran dinolkan, seluruh provinsi tidak boleh melaksanakan pengiriman calon transmigrasi ke wilayah transmigrasi.

b. Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya

Untuk tahun 2020 jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya tidak ada atau nol.

c. Jumlah satuan pemukiman yang dibina

Untuk tahun 2020 Jumlah satuan pemukiman yang dibina tidak ada dikarenakan adanya pandemi covid 19 .

Target-target indikator kinerja lainnya yang ditetapkan dalam penetapan kinerja atau TAPKIN yang merupakan pendukung tercapainya kinerja utama yang saling berkaitan. Secara kumulatif sasaran strategis Dinas tahun 2020 dapat tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) tahun 2018-2023, walaupun masih ada sasaran yang pencapaiannya dibawah target, namun tidak terlalu signifikan.

Tabel 2.10
Indikator Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi
(Tahun 2017-2019)

No	Indikator kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra PERANGKAT DAERAH Tahun ke							Realisasi Capaian Tahun ke		
						2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017	2018	2019
1	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	orang	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	6.000	6.500	7.000	7.500	8.000	5.107	5.246	5.312
2	Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK)	Persen	69,03	69,03	69,03	69,03	67,76	66,55	65,40	64,30	64,30	63,26	91,86	91,70	67,56
3	Tingkat pengangguran Terbuka	Persen	8,00	8,00	8,00	8,00	7,84	7,68	7,53	7,38	7,23	7,09	33,06%	33,94%	6,82%
4	Rasio penduduk yang bekerja	Persen	47	47	47	47	49	49	51	52	54	56	49	47	47
5	Tingkat kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	Persen	54,57	54,57	54,57	54,57	56,22	57,85	59,46	61,05	62,62	64,18	0%	0%	67,49%
6	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dan masyarakat	Persen	3%	3%	3%	18	19	3	4	4	5	6	4%	2%	1%
7	Besaran mediasi perselisihan pengusaha pekerja per tahun	Angka	20	20	20	20	20	25	30	35	40	45	20	30	20
8	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama (PB)	Angka	20	20	20	20	20	20	25	30	35	40	20	18	19
9	Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	Persen	65	65	65	65	70	75	80	83	87	92	66	97	52,73
10	Besaran pembinaan perusahaan	Angka	100	100	100	100	100	150	170	180	190	200	100	100	100
11	Jumlah perusahaan yang membuat dan mengesahkan peraturan perusahaan (PP)	Angka	10	10	10	10	10	12	12	12	14	14	14	12	12
12	Jumlah serikat pekerja	Angka	30	30	30	21	21	22	22	23	23	23	21	21	21
13	Besaran pengerahan penempatan calon transmigrasi ke wilayah daerah transmigrasi	Angka kepala keluarga	2	2	2	0	2	2	3	3	3	4	0	2	1
14	Memonitoring wilayah transmigrasi	Angka wilayah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1

Tabel ...

Tabel 2.10 b
Indikator Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi (2020-2030)

No	Indikator	satuan	Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD 2020	Target			Realisasi
				2021	2022	2023	2020
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Persen	70	70	75	80	100
2	Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK)	Persen	65,40	64,30	64,30	63,26	92,03
3	Tingkat pengangguran terbuka (TPT)	persen	7,53	9.81%	9.70%	9.59%	12,17
4	Rasio Penduduk yang bekerja	persen	50	52,00	54,00	56,00	48
5	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kota	Persen	65	70	75	80	41,37
6	Partisipasi angkatan kerja perempuan	Persen	80	82	85	87	58,30
7	Persentase tenaga kerja Bersertifikat kompetensi	Persen	65	70	75	80	100
8	Persentase Instruktur bersertifikat kompetensi	Persen	55	55	60	65	0
9	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki perizinan	Persen	90	90	95	95	100
10	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	65	66	67	68	106,44%
11	Besaran mediasi perselisihan pengusaha pekerja per tahun	angka	30	20	25	30	12
12	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerja)	Persen	75	77	78	79	70
13	Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek	Persen	80	25	30	35	142,5
14	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator hubungan industrial	Persen	80	85	90	95	100
15	Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya dan peminanannya	Kepala keluarga	2	2	3	3	0

Tabel 2.11 ...

Tabel 2.11
Indikator Kinerja Kunci RPJMD Tahun 2020 s/d 2023
Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi

NO	ASPEK / FOKUS / BIDANG URUSAN / INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Satuan	Target			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Realisasi 2020
			2021	2022	2023		
1	2	3	4	5	6	7	8
	ASPEK KESEJAHTERAAN RAKYAT						
	Kesejahteraan dan Pemerataan Ekonomi						
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persen	9,81	9,70	9,59	9,59	12,17
2	Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK)	Persen	64,3	64,3	63,26	63,26	69
3	Rasio penduduk yang bekerja	Persen	52,00	54,00	56,00	56	48
4	Tingkat kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	Persen	61,05	62,62	64,18	64,18	
	ASPEK PELAYANAN UMUM						
	Urusan Pemerintahan Wajib Tidak Berkaitan Pelayanan Dasar						
	a) Tenaga Kerja (Bobot Urusan : 3%)						

Aspek ...

NO	ASPEK / FOKUS / BIDANG URUSAN / INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Satuan	Target			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Realisasi 2020
			2021	2022	2023		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Persen	70	75	80	80	100
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	70	75	80	80	100
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	66	67	68	68	106,44
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	Persen	77	78	79	79	70
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten/kota	Persen	70	75	80	80	41,37
6	Tingkat pengangguran terbuka (TPT)	Persen	9,81	9,70	9,59	9,59	12,17
7	Partisipasi angkatan kerja perempuan	Persen	82	85	87	87	58,30
8	Persentase Instruktur bersertifikat kompetensi	Persen	55	60	65	65	0
9	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki perizinan	Persen	90	95	95	95	100
10	Besaran mediasi perselisihan pengusaha pekerja per tahun	Kasus	35	40	45	45	12
11	Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek	Persen	83	85	87	87	142

NO	ASPEK / FOKUS / BIDANG URUSAN / INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Satuan	Target			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	Realisasi 2020
			2021	2022	2023		
1	2	3	4	5	6	7	8
12	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator hubungan industrial	Persen	85	90	95	95	100
3) Urusan Pilihan							
f) Transmigrasi (Bobot Urusan : 1%)							
1	Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya dan pembinanannya	Kepala keluarga	2	3	3	3	0

Untuk ...

Untuk Anggaran dan Realisasi Pendanaannya ini yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2020 sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.11 berikut:

Tabel2.11...

Tabel 2.11
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019

Indikator kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Anggaran Pada Tahun			Realisasi Tahun		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Program peningkatan kesempatan kerja						
Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	148.985.000	220.000.000	241.500.000	147.529.000	206.230.000	241.499.999
Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja			508.000.000			497.144.736
Penyusunan database tenaga kerja daerah	-	25.000.000	70.000.000	-	22.668.800	69.435.000
Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja	161.825.000	175.000.000		161.725.000	148.814.000	
Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan			449.710.500			403.610.130
Optimalisasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial	68.350.000	63.027.500	225.280.500	59.354.500	52.002.500	208.396.130
Optimalisasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan	61.710.000	81.034.000	79.295.000	58.596.000	78.039.000	55.995.000
Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	30.000.000	-		29.500.000	-	
Peningkatan pengawasan, Perlindungan dn penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	128.400,00	209.618.000	105.000.000	117.655.000	193.522.000	100.534.000
Pengembangan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial			40.135.000			38.685.000
Program Pembinaan Lingkungan sosial (DBHCHT) prioritas daerah			550.000.000			526.505.000
Pelatihan keterampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat	330.945.305	423.848.268	550.000.000	326.346.800	391.462.260	526.505.000

Anggaran ...

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Tahun 2020
Dinas Tenaga Kerja**

NO	URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH DAN PROGRAM KEGIATAN	TAHUN 2020		
		NILAI ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	SUMBER PENDANAAN
1	2	3	4	5
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	314.313.850	232.744.223	
1.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.260.000	600.000	APBD
2.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	65.000.000	31.379.256	APBD
3.	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	58.910.000	19.597.575	APBD
3	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	75.989.200	72.529.136	APBD
4.	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	5.660.000	5.250.000	APBD
5.	Penyediaan Alat Tulis Kantor	18.839.200	15.745.909	APBD
6.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21.809.450	21.519.256	APBD
7.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3.812.000	3.800.000	APBD
8.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	6.870.000	4.540.000	APBD
9.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Perundang-undangan	2.705.500	1.935.000	APBD
10.	Penyediaan Makanan dan Minuman	25.759.500	25.149.091	APBD
11.	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah dan Dalam Daerah	30.699.000	30.699.000	APBD
II.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	212.286.000	210.350.918	
1.	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	74.834.000	74.834.000	APBD
2.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	83.220.000	83.220.000	APBD
3.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas Operasional	54.232.000	52.296.918	APBD
III.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	30.000.000	30.000.000	
1.	Pengadaan Pakaian Khusus Hari- Hari Tertentu	30.000.000	30.000.000	APBD
IV.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0	0	
1.	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	0	0	APBD
V.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	3.520.000	3.520.000	
1.	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja PERANGKAT DAERAH	3.520.000	3.520.000	APBD
2.	Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	0	0	APBD
3.	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	0	0	APBD
4.	Penyusunan Laporan dan Evaluasi Sistem Pengendalian Inter Pemerintah (SPIP) PERANGKAT DAERAH	0	0	APBD

NO	URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH DAN PROGRAM KEGIATAN	TAHUN 2020		
		NILAI ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	SUMBER PENDANAAN
VI.	Program Perencanaan dan Penganggaran	30.000.000	28.010.000	
1.	Penyusunan Rencana Kerja PERANGKAT DAERAH	25.000.000	23.175.000	APBD
2.	Penyusunan Rencana Strategis PERANGKAT DAERAH	5.000.000	4.835.000	APBD
VII.	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	7.500.000	7.500.000	
1.	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	7.500.000	7.500.000	APBD
VIII.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	90.760.000	90.760.000	
1.	Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	12.500.000	12.500.000	APBD
2.	Bimbingan Analisis Jabatan	78.260.000	78.260.000	APBD
IX.	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	5.580.000	5.580.000	
1.	Optimalisasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	4.890.000	4.890.000	APBD
2.	Optimalisasi penyelesaian Prosedur Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	0	0	APBD
3.	Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0	0	APBD
4.	Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	690.000	690.000	APBD
X.	Program Pembinaan Lingkungan Sosial (DBHCHT Prioritas Daerah)	550.000.000	271.670.000	
1.	Pembinaan dan Pelatihan keterampilan kerja bagi Tenaga kerja dan Masyarakat	550.000.000	271.670.000	DBHCHT
XI.	Program Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah Berbasis Ekonomi Kreatif	344.600.000	338.740.000	
1.	Pengadaan Peralatan Pendidikan dan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	75.000.000	73.020.000	APBD
2.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Sarana dan Prasarana BLK	210.000.000	206.120.000	APBD
3.	Fasilitasi Pendidikan dan Pelatihan Kerja	0	0	APBD
4.	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kerja	59.600.000	59.600.000	APBD
XII.	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	0	0	
1.	Peningkatan kerjasama antar Wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	0	0	APBD

NO	URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH DAN PROGRAM KEGIATAN	TAHUN 2020		
		NILAI ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	SUMBER PENDANAAN
2.	Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	0	0	APBD
3.	Monitoring evaluasi dan pelaporan transmigrasi	0	0	APBD
XIII.	Program Transmigrasi Regional	20.516.500	20.516.438	
1.	Penyuluhan Transmigrasi Regional	20.516.500	20.516.438	APBD
2.	Pelatihan Transmigrasi	0	0	APBD
JUMLAH		1.609.076.350	1.239.391.579	
PERSENTASE			77,03 %	

Dilihat dari capaian anggaran dan realisasi penyerapan anggaran APBD Dinas, Realisasi belanja tahun 2020 sebesar Rp 1.239.391.579,- (satu milyar dua ratus tiga puluh Sembilan juta tiga ratus Sembilan puluh satu ribu lima ratus tujuh puluh Sembilan rupiah) atau 77,03% dari alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar 1.609.076.350(satu milyar enam ratus Sembilan juta tujuh puluh enam ribu tiga ratus lima puluh rupiah) Terdiri dari realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp. 3.324.963.184 Atau 89,46 % dari alokasi anggaran sebesar Rp. 3.716.453.283 dan realisasi belanja langsung sebesar Rp. 1.239.391.579 atau 77,03% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 1.609.076.350.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan kondisi bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang merupakan kondisi lingkungan strategis Dinas Tenaga Kerja maka untuk menyusun strategi pencapaian visi dan misi, diperlukan analisis lingkungan internal dan eksternal (SWOT Analisis). Lingkungan internal meliputi Kekuatan (Strength) dan Kelemahan (Weaknesses). Lingkungan eksternal meliputi Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threats). Masing-masing kondisi lingkungan internal dan eksternal dinas dalam menjalankan tugas dan fungsinya tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik internal maupun eksternal, akan tetapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi tersebut harus dipandang sebagai suatu tantangan dan peluang dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan pelayanan pada Dinas. Berikut analisis SWOT pelayanan pada Dinas :

1. Lingkungan Internal

a.KEKUATAN (Strength):

- 1) Kewenangan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai peraturan perundang-undangan.
- 2) Adanya kebijakan dan program prioritas Wali Kota dan Wakil Wali Kota periode 2018-2023 di sektor ketenagakerjaan.

3) Adanya ...

- 3) Adanya mekanisme kerja/SOP layanan ketenagakerjaan dan transmigrasi yang terstandarisasi.
- 4) Tersedianya sumber daya manusia yang melaksanakan beberapa fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- 5) Tersedianya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- 6) Ada UPT BLK kota Sukabumi sebagai salah satu BLK yang bisa memfasilitasi pelatihan.
- 7) Tersedianya anggaran sebagai penunjang kegiatan.

b. KELEMAHAN (Weakness):

- 1) Masih terdapat kekurangan SDM baik secara kualitas dan kuantitas di beberapa fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- 2) Masih terdapat kekurangan sarana dan prasarana penunjang kerja baik di dinas maupun di UPT.
- 3) Masih terbatasnya alokasi pagu anggaran untuk sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- 4) Belum adanya kepastian payung hukum untuk UPT BLK Dinas Tenaga Kerja
- 5) Belum memiliki sistem informasi ketenagakerjaan yang baik dan handal serta mudah diakses oleh masyarakat/pencari kerja.
- 6) jumlah perusahaan/industri (kecil, menengah, besar) di Kota Sukabumi yang tidak banyak.

2. Lingkungan Eksternal

a. PELUANG (Opportunity):

- 1) Letak Kota Sukabumi yang strategis sebagai penyangga Ibukota.
- 2) Rencana pengembangan Jalan tol Bocimi yang akan melewati kota Sukabumi.
- 3) Besarnya jumlah angkatan kerja di Kota Sukabumi.
- 4) Banyaknya jumlah lembaga pelatihan kerja swasta di Kota Sukabumi.
- 5) Kebijakan nasional dan provinsi yang inovatif tentang pembangunan sektor ketenagakerjaan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan.

b. ANCAMAN (Threat):

- 1) Masih besarnya jumlah penduduk miskin di Kota Sukabumi.
- 2) Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kota Sukabumi
- 3) Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Kota Sukabumi yang sesuai dengan standar perusahaan/industri.
- 4) Masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi.
- 5) Sangat bersinggungan dengan persoalan hukum dalam penanganan kasus perselisihan HI.
- 6) Kurangnya kekuatan payung hukum bagi para transmigran asal kota Sukabumi di daerah penempatan transmigrasi terkait kepemilikan lahan.

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal tersebut di atas diperoleh strategi umum (indikasi program) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

a. Strategi ...

a. Strategi S-O

- 1) Pembinaan kepada organisasi ketenagakerjaan;
- 2) Pelatihan SDM (PNS) di bidang ketenagakerjaan;
- 3) Meningkatkan keterampilan tenaga kerja;
- 4) Melaksanakan transmigrasi.

b. Strategi W-O

- 1) Pembinaan lembaga pelatihan swasta;
- 2) Membuat jaringan/ sistem informasi ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 3) Meningkatkan sarana dan prasarana;
- 4) Optomalisasi pemakaian anggaran dan menggali potensi swadaya masyarakat.

c. Strategi S-T

- 1) Menurunkan jumlah pengangguran terbuka;
- 2) Meningkatkan keterampilan pencari kerja;
- 3) Perluasan lapangan kerja di sektor formal maupun informal;
- 4) Peningkatan keselamatan pencari kerja (K3);
- 5) Peningkatan Hubungan industrial yang harmonis;
- 6) Hubungan kerja sama dengan lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
- 7) Peningkatan fasilitas perbaikan taraf hidup pekerja;
- 8) Pembinaan organisasi pekerja.

d. Strategi W-T

- 1) Pemberdayaan masyarakat dalam pengawasan ketenagakerjaan;
- 2) Pemberdayaan masyarakat dalam pelatihan kerja;
- 3) Pemberdayaan masyarakat dalam penciptaan lapangan kerja;
- 4) Pemberdayaan partisipasi masyarakat dalam menciptakan kesejahteraan tenaga kerja.

BAB III **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA**

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kota Sukabumi, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Sukabumi (RPJPD) dan RPJMD Kota Sukabumi Tahun 2018-2023, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2018-2023. Beberapa permasalahan di Kota Sukabumi yang perlu ditangani pada periode tahun 2018-2023 berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut:

3.1.1 Permasalahan terkait Sekretariat

- a. Keterbatasan sumber daya manusia sehingga dalam mengelola urusan ketenagakerjaan terhadap pelayanan kepada masyarakat masih dikatakan belum optimal, khususnya yang memiliki keahlian sebagai mediator;
- b. Kurangnya sarana prasarana penunjang antara lain:
 - Kantor dinas Tenaga Kerja saat ini tidak memiliki lahan parkir yang memadai dan ruang pelayanan untuk masyarakat yang sangat terbatas;
 - Kondisi mobil monalisa yang sangat jauh dari layak sebagai mobil operasional pelayanan kepada masyarakat.

3.1.2 Permasalahan terkait bidang Kelembagaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi adalah:

- a. Penempatan tenaga kerja yang masih relatif kecil;
- b. Belum adanya sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja yang dilatih;
- c. Masih adanya pekerja migran illegal;
- d. Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial (Perselisihan PHK dan Kepentingan);
- e. Masih banyaknya perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjajanya dalam Jamsostek (sekarang BPJS – Ketenagakerjaan);
- f. Masih tingginya pelanggaran norma kerja dan norma K3;
- g. Masih kurangnya kekuatan hukum kepemilikan tanah bagi transmigran asal kota Sukabumi.

Berdasarkan ...

Berdasarkan fakta dan informasi yang telah diidentifikasi dan dianalisis, diperoleh suatu rumusan isu strategis yang menggambarkan kondisi yang bersifat penting, mendasar, berjangka panjang, mendesak, bersifat kelembagaan dan menentukan tujuan dimasa yang akan datang dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi pelayanan PERANGKAT DAERAH dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta pencapaian melebihi target yang telah ditentukan, namun demikian masih ada kekurangan dan kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatannya, kendalanya tersebut antara lain :

Tabel 3.1
Kekurangan Dan Kendala Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas

Aspek Kajian	Capaian/Kondisi Saat Ini	Standar Yang Digunakan	Faktor Yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PERANGKAT DAERAH
			Internal (Kewenangan PERANGKAT DAERAH)	Ekternal (kewenangan PERANGKAT DAERAH)	
1	2	3	4	5	6
Gambaran Pelayanan PERANGKAT DAERAH	Daya Saing tenaga kerja yang masih relatif rendah	SPM Bidang Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Belum adanya fungsional Instruktur Pelatihan yang dimiliki Dinas; • Masih terbatasnya modul dan standar pelatihan kerja; • Belum optimalnya pembinaan produktifitas masyarakat maupun perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten yang masih tinggi; • Belum semua instruktur yang dimiliki oleh lembaga Pelatihan kerja swasta memiliki sertifikasi kompetensi; • Sarana dan prasarana yang dimiliki LPK Swasta belum semuanya sesuai kebutuhan industry. 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum adanya PNS Fungsional Pelatihan Kerja; • Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatas sarana dan prasarana; • Masih terbatasnya uji kompetensi bagi tenaga kerja.
Kajian Renstra Dinas Tenaga Kerja	Penyerapan tenaga kerja sektor formal maupun informal masih relatif terbatas	SPM Bidang Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga tidak bisa dilakukan secara optimal; • Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif; • Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal; • Koordinasi lintas sektor yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan lapangan kerja baru Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch); • Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan penambahan angkatan kerja; • Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja; • Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja; • Angkatan kerja (terutama yang berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset). 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja; • Ketersediaan informasi pasar
	Hubungan kerja yang harmonis belum sepenuhnya tercapai	SPM Bidang Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja; • Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan jamsostek bagi buruh/pekerja masih belum optimal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimnya kepedulian perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit dperusahaannya; • Fungsi LKS Bipartit di perusahaan belum optimal sehingga banyak kasus perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal; • Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen; • Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja; • Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek. 	

Aspek Kajian	Capaian/Kondisi Saat Ini	Standar Yang Digunakan	Faktor Yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PERANGKAT DAERAH
			Internal (Kewenangan PERANGKAT DAERAH)	Ekternal (kewenangan PERANGKAT DAERAH)	
1	2	3	4	5	6
Kajian Renstra Dinas Tenaga Kerja	Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Belum memiliki instruktur BLK	<ul style="list-style-type: none"> Sebagai masyarakat belum mengenal UPT BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan UPT BLK secara memadai; Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT BLK; kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja; Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja; Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
	Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), masih menyisakan jumlah yang cukup besar yang tidak terserap atau tidak bisa bekerja	Data sakernas dari Badan Pusat Statistik dan data Dinas Tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> Masih terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia; Rendahnya kualitas pencari kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatnya jumlah pengangguran 	<ul style="list-style-type: none"> Tenaga kerja yang tidak terampil dan kompeten Keterbatasan lapangan kerja

Tabel 3.2

Tabel 3.2
Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas Dan Sasaran
Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Masih tingginya pengangguran di Kota Sukabumi	Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya lapangan kerja. 2. Keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. 3. Kualitas tenaga kerja relatif masih rendah.
2	Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial	Kurang harmonisnya hubungan industrial yang dapat mengganggu produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang belum sesuai. 2. PHK sepihak.

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

Visi pembangunan daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih. Visi Wali Kota dan Wakil Wali Kota periode 2018-2023 menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (*desired future*) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun kedepan, yaitu : **“Terwujudnya Kota Sukabumi yang Religius, Nyaman dan Sejahtera”**.

Visi tersebut merupakan keterangan amanat pencapaian visi Kota Sukabumi tahun 2005-2025, yaitu : **“Terwujudnya Kota Sukabumi sebagai pusat pelayanan berkualitas bidang pendidikan, kesehatan dan perdagangan di Jawa Barat berlandaskan iman dan taqwa”**.

Dalam rangka pencapaian Visi Kota Sukabumi 2018-2023 diatas, maka dirumuskan 4 (empat) Misi Kota Sukabumi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikannya, yaitu:

1. mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif dan berbudaya serta memiliki kesetiakawanan sosial yang tinggi berbasis ketahanan keluarga;
2. mewujudkan Tataruang dan infrastruktur yang berkualitas dan Berwawasan Lingkungan;

3. mewujudkan ...

3. mewujudkan ekonomi daerah yang maju bertumpu pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitar;
4. mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik atau good governance dan inovatif.

Keempat misi tersebut akan dijabarkan dalam tujuan dan sasaran pembangunan, yang setiap tujuan dan sasaran tersebut akan dicapai melalui program kegiatan pembangunan. Untuk mengimplementasikan keutuhan tujuan dan sasaran tersebut diperlukan strategi pembangunan yang tepat, berdasarkan pada kondisi lingkungan internal dan eksternal pada tahun awal perencanaan.

Program unggulan Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih merupakan hal-hal yang strategis dan untuk itu perlu dikedepankan dalam upaya mencapai visi dan misi. Program unggulan meliputi :

1. Peningkatan Kualitas kehidupan beragama;
2. Peningkatan Budaya Literasi berbasis Komunitas dan Wilayah;
3. Program Rumah Singgah;
4. Kelurahan Sport center;
5. Student camp;
6. Optimalisasi Puskesmas;
7. Forum Silih Asah Asuh;
8. Revitalisasi Pedestrian;
9. Sukabumi KECE (Kelurahan Enterpreneurship Center);
10. Sukabumi Creative Hub;
11. Little Sukabumi;
12. Kredit Anyelir;
13. **Pendidikan Vokasi**;
14. Sukabumi Artist Association;
15. Super/Sukabumi Participated Responder.

Dari Uraian diatas Dinas Tenaga Kerja menyelaraskan dengan Visi dan Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Sukabumi terpilih, masuk dalam Misi 3 yaitu **mewujudkan ekonomi daerah yang maju bertumpu pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitar.**

Dimana dalam Misi ini, Dinas Tenaga Kerja masuk dalam program unggulan Wali Kota dan wakil Wali kota terpilih Kota Sukabumi yaitu dalam program **Pendidikan Vokasi**.

Program Pendidikan Vokasi, merupakan program pendidikan yang berorientasi kepada penguasaan keahlian tertentu atau vokasi yang relevan dengan dunia kerja dan usaha. Sesuai dengan amanat undang-undang bahwa salah satu kualifikasi penyelenggaraan pendidikan nasional di Indonesia adalah pendidikan vokasi, dimana kualifikasi pendidikan ini menekankan pada penguasaan keahlian terapan tertentu. Dalam program ini dirancang untuk lebih dapat menyalurkan para calon tenaga kerja lulusan pendidikan vokasi untuk dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang dipelajarinya di masa sekolah. Titik beratnya ada pada upaya pemerintah untuk mempertemukan para lulusan pendidikan vokasi dengan dunia kerja. Daya serap bagi para lulusan pendidikan vokasi ini didorong dengan mengadakan dan menciptakan ruang komunikasi yang lebih intens berupa kegiatan bursa kerja.

Diharapkan ...

Diharapkan dengan upaya dan banyaknya ruang komunikasi yang diciptakan maka para lulusan pendidikan vokasi lebih memiliki peluang untuk menemukan lapangan pekerjaannya. Serta di sisi lain perusahaan-perusahaan di Daerah ataupun di luar itu mendapatkan kemudahan dalam memenuhi kebutuhan SDM sesuai bidang yang mereka butuhkan.

Upaya untuk mencapai sasaran pembangunan jangka menengah dilakukan dengan beberapa strategi dan arah kebijakan, tugas dan fungsi Dinas mempunyai kaitan yang erat dengan misi Daerah Misi 3 yang selaras dengan program strategis kepala daerah diantaranya adalah :

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Program Penempatan Tenaga kerja; .

Adapun faktor pendorong pelayanan Dinas terhadap pencapaian visi dan misi Wali Kota, diantaranya sebagai berikut :

1. Adanya peraturan-peraturan mengenai masalah
 - a. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja;
 - b. UU 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2020 tentang Tata cara penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
 - e. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, pemutusan hubungan kerja;
 - f. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
 - g. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
2. Adanya dukungan program dan kegiatan dari Dinas lain yang mempunyai targetan pelayanan, diantaranya Diskumindag, Disdukcapil.

Adapun telaahan terhadap Renstra tenaga kerja secara ringkas disajikan pada Tabel 3.4 :

Tabel 3.4 ...

Tabel 3.4
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Wali kota dan Wakil Wali Kota Terpilih

Visi Terwujudnya Kota Sukabumi Yang Religius, Nyaman dan Sejahtera				
No	Misi dan Program Wali Kota dan Wakil Walikota Terpilih	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	<p>Misi 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mewujudkan ekonomi daerah yang maju bertumpu pada sector perdagangan ekonomi kreatif dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitarnya. 	<p>a. Belum berfungsi maksimal Balai Latihan Kerja (BLK) yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Sukabumi</p> <p>b. Tenaga kerja yang belum sesuai dengan permintaan pasar</p>	<p>a. Minimnya kualitas dan kuantitas instruktur & SDM pengelola pelatihan swasta sehingga mempengaruhi proses, kapasitas dan kualitas pelatihan;</p> <p>b. Penempatan tenaga kerja yang masih rendah</p>	<p>a. Komitmen pimpinan dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan;</p> <p>b. Meningkatkan MoU dengan perusahaan/LPK/Perguruan Tinggi/Dunia Usaha</p>
	<p>Program Strategis</p> <ul style="list-style-type: none"> Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja; Program Penempatan Tenaga kerja; <p>Program Unggulan Wali Kota dan Wakil Wali Kota yaitu Pendidikan Vokasi</p>	<p>c. Tidak adanya Jabatan Fungsional tertentu (pengantar kerja, mediator, instruktur);</p> <p>d. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.</p> <p>e. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal;</p> <p>f. Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK;</p>	<p>c. Keterbatasan lapangan kerja;</p> <p>d. Rendahnya daya saing dan SDM pencaker;</p> <p>e. Ketimpangan antara pencaker dan lowongan.</p> <p>f. Meningkatnya konflik hubungan industrial;</p>	<p>c. Keberadaan lembaga pelatihan kerja;</p> <p>d. Informasi loker melalui aplikasi online Sisnaker</p>

3.3 Telaahan Renstra Kementerian / Lembaga dan Renstra PD Provinsi

Renstra Kementerian Tenaga Kerja yang dijabarkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat telah selaras dengan Renstra Dinas dalam bentuk program-program prioritas. Indikator Kinerja sasarannya tercermin dalam Indikator Kinerja Kunci (IKK).

1. *Visi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi*

Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka Visi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi lima tahun ke depan adalah:

“ TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG PRODUKTIF, BERDAYA SAING, MANDIRI, DAN SEJAHTERA ”

2. *Misi*

Upaya pencapaian visi tersebut akan diimplementasikan melalui misi sebagai berikut :

1. meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi;
2. memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri;
3. meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
4. meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan;
5. membangun kawasan serta memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi;
6. mengembangkan kapasitas masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi;
7. menerapkan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), meningkatkan efektivitas pengawasan kinerja, dan melaksanakan penelitian, pengembangan serta pengelolaan data dan informasi yang efektif.

3. *Sasaran Strategis*

Pembangunan di bidang tenaga kerja dan ketransmigrasian dilakukan untuk mencapai sasaran antara lain :

1. terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi ;
2. terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja (bursa kerja) dan fasilitasi penempatan tenaga.
3. terbentuknya Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit di 600 perusahaan serta LKS Tripartit ;
4. terselenggaranya pembinaan dan pengawasan dalam rangka peningkatan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan;
5. terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, akuntabel dan bersih dari KKN serta meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian sebagai acuan perumusan kebijakan, serta meningkatnya ketersediaan data dan informasi untuk kebijakan dan pelayanan informasi.

3.4 Telaahan RTRW (Rencana Tata Ruang Wilayah) DAN KLHS (Kajian Lingkungan Hidup Strategis)

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip Pembangunan Berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau Kebijakan, Rencana, dan/atau Program.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Setelah melakukan review kembali terhadap faktor-faktor dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari gambaran pelayanan dan sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian, maka isu strategis yang akan ditangani melalui RENSTRA Tahun 2018-2023 diantaranya adalah:

1. Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kota Sukabumi;
2. Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Kota Sukabumi yang sesuai dengan standar perusahaan/industri;
3. Belum adanya sertifikat kompetensi bagi tenaga kerja yang dilatih
4. Masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi, dan sangat bersinggungan dengan persoalan hukum dalam penanganan kasus perselisihan HI;
5. Masih banyaknya minat penduduk Kota Sukabumi untuk bertransmigrasi namun cenderung untuk memilih-milih lokasi penempatan transmigrasi.

Strategi Pencapaian tujuan dan sasaran Strategis dapat ditempuh :

1. Dalam Program penempatan tenaga kerja, dengan perluasan dan pengembangan kesempatan Kerja yang berupa peningkatan pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa wira usaha;
2. meningkatkan tenaga kerja yang semakin berkualitas dan meningkatkan daya saing;
3. meningkatkan keahlian, keterampilan pencari kerja;
4. meningkatkan kesempatan kerja terutama di sektor informal serta dan mendorong produktivitas;
5. mengembangkan pasar kerja melalui peningkatan kegiatan dan pendapatan masyarakat terutama masyarakat ekonomi lemah;
6. meningkatkan Perlindungan tenaga kerja melalui peningkatan kepesertaan jamsostek, Perlindungan tenaga kerja Wanita dan anak;
7. meningkatkan pengawasan upah, mendorong Peningkatan penyelenggaraan K3 dan Peningkatan Kelembagaan K3;
8. meningkatkan harmonisasi Hubungan Industrial dengan meningkatkan bimbingan teknis perundang-undangan ketenagakerjaan, peningkatan fungsi LKS Tripartit, peningkatan sarana hubungan industrial, mendorong peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, peningkatan kelembagaan organisasi serikat pekerja, peningkatan kelembagaan Bipartit, dan penetapan upah minimum;
9. meningkatkan kecepatan penyelesaian ketenagakerjaan, dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui peningkatan Pembinaan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peningkatan harmonisasi hubungan kerja;
10. peningkatan Pelayanan Ketransmigrasian melalui peningkatan MOU, Pembekalan, Penyiapan dan meningkatkan Penempatan kerja.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah selama lima tahun. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi.

a. Tujuan Perangkat Daerah

Tujuan pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja, dengan Tujuan dan sasaran dikaitkan dengan Misi 3 **“mewujudkan ekonomi daerah yang maju bertumpu pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitar.** Dengan tujuan meningkatkan kualitas iklim usaha dan investasi. Dan Sasarannya memperluas kesempatan kerja dan peluang usaha dengan strategi diantaranya :

1. Meningkatkan informasi bursa tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja
2. Meningkatkan Kualitas Pendidikan Vokasi
3. meningkatkan hubungan industrial yang harmonis;

Dan sasaran jangka menengah diantaranya :

1. meningkatnya ketersediaan layanan pendidikan merata dan bermutu;
2. meningkatnya keterampilan atau kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja;
3. meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
4. meningkatnya pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja;
5. meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.

Selanjutnya tujuan strategis tersebut diuraikan menjadi beberapa sasaran dan ditetapkan indikator-indikator utama (IKU seperti yang diuraikan pada tabel berikut:

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama
1	Memperluas kesempatan kerja dan peluang usaha	<ul style="list-style-type: none">- persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi- Tingkat produktivitas tenaga kerja- Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kab/Kota dalam 1 daerah prov kab/kota dalam 1 daerah prov
2	meningkatkan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB,LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
3	Menyelenggarakan pengiriman transmigrasi ke wilayah transmigrasi	Jumlah kawasan transmigrasi yang difasilitasi penempatannya

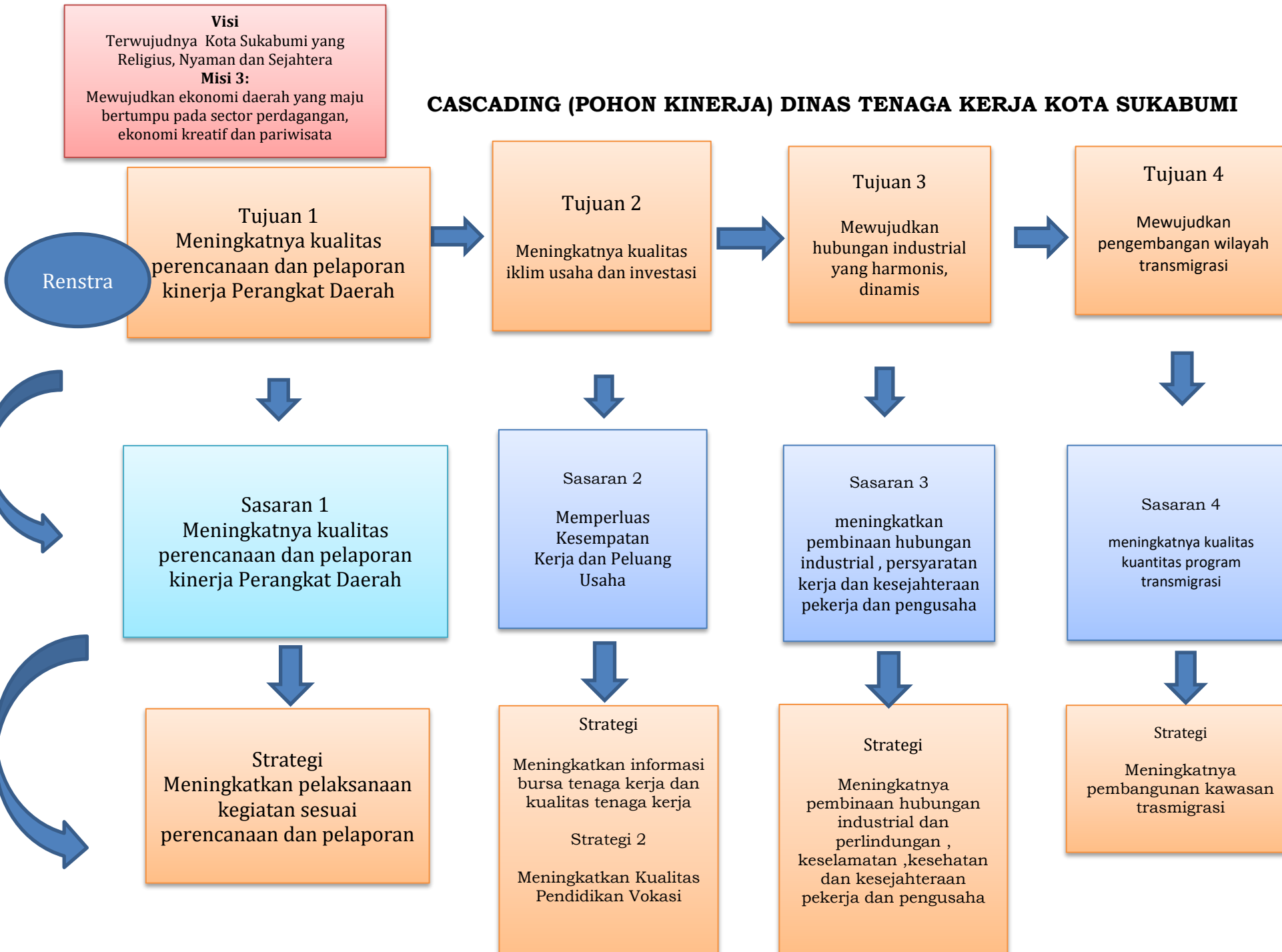
b. Sasaran Perangkat Daerah

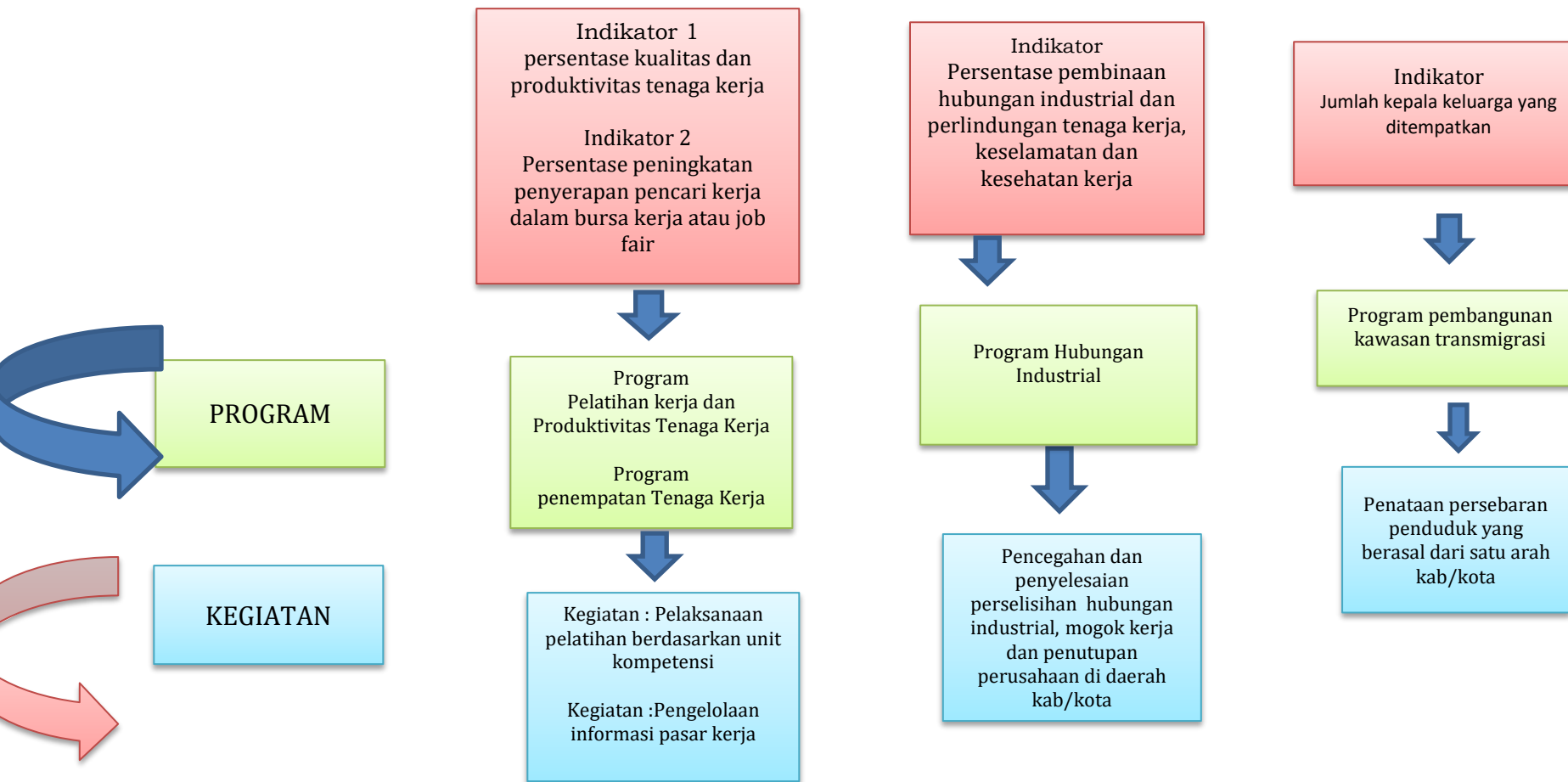
Pernyataaan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi beserta indikator kinerjanya disajikan dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 ...

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	SATUAN	TARGET		
						2021	2022	2023
Meningkatnya kualitas iklim usaha dan investasi	Persentase kualitas iklim usaha dan investasi	Memperluas Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha	<ul style="list-style-type: none"> - Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi - Tingkat produktivitas tenaga kerja 	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persen	80	80	80
			<ul style="list-style-type: none"> - Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kab/Kota dalam 1 daerah prov kab/kota dalam 1 daerah prov 	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persen	85	90	90
Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis	Jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan	Meningkatkan pembinaan hubungan industrial , persyaratan kerja dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB,LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persen	90	90	90
Mewujudkan pengembangan wilayah transmigrasi	Peningkatan pembangunan dan pengembangan satuan pemukiman	Meningkatnya kualitas kuantitas program transmigrasi	Jumlah kawasan transmigrasi yang difasilitasi penempatannya	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persen	90	90	90





BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang menggambarkan bagaimana tujuan dan sasaran PD akan dicapai. Adapun kebijakan merupakan langkah teknis untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran PD. Strategi akan melahirkan program, sedangkan kebijakan akan melahirkan kegiatan. Perumusan strategi dan arah kebijakan dituangkan dalam Tabel 5.1 berikut ;

Tabel 5.1 ...

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi

VISI : Terwujudnya Kota Sukabumi yang Religius, Nyaman dan Sejahtera			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Misi 3 :Mewujudkan ekonomi daerah yang maju bertumpu pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitar.			
Meningkatnya kualitas iklim usaha dan investasi	Memperluas Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha	Meningkatkan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Meningkatnya Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi
			Meningkatnya Proses pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi
			Meningkatnya Koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan infrastruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja
			Meningkatnya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
			Meningkatnya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
			Meningkatnya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kab/Kota
			Meningkatnya Pengukuran kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
Meningkatnya kualitas iklim usaha dan investasi	Memperluas Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha	Meningkatkan penempatan tenaga kerja	Meningkatnya Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
			Meningkatnya Pelayanan antar kerja
			Meningkatnya Penyuluhan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
			Meningkatnya Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
			Meningkatnya Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online

			Meningkatnya Pelayanan dan penyedia informasi pasar kerja online
			Melaksanakan Job fair/bursa kerja
			Meningkatnya Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
			Melaksanakan Peningkatan perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
			Meningkatnya Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran
Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis	meningkatkan pembinaan hubungan industrial , persyaratan kerja dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha	Meningkatkan hubungan industrial	Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk perusahaan yang beroperasi dalam satu daerah kab/kota
			Meningkatnya Pengesahan peraturan perusahaan bagi perusahaan
			Meningkatnya Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
			Meningkatnya Pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja dan Penutupan perusahaan di Daerah kab/kota
			Meningkatnya Pencegahan perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja dan Penutupan perusahaan yang berakibat / berdampak pada kepentingan di satu daerah kab/kota
			melaksanakan Penyelenggaraan verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan pada organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh serta non afiliasi
			Meningkatnya Pelaksanaan operasional Lembaga Kerjasama Tripartit daerah kab/kota
Meningkatnya penyebaran penduduk melalui pengiriman transmigrasi	Menyelenggarakan pengiriman transmigran ke wilayah transmigrasi	Meningkatkan perencanaan kawasan transmigrasi	melaksanakan Pencadangan Tanah untuk kawasan Transmigrasi
			Melaksanakan Advokasi dan musyawarah penetapan kawasan

		Meningkatkan pembangunan kawasan transmigrasi	Meningkatnya Penataan persebaran penduduk yang berasal dari satu daerah kab/kota
			Meningkatnya Koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi yang berasal dari satu daerah
			Melaksanakan Penyiapan lingkungan hunia fisik, sosial, ekonomi bagi penduduk setempat dan transmigran
		Meningkatkan pengembangan kawasan transmigrasi	meningkatnya Pengembangan satuan permukiman pada tahap kemandirian
			Meningkatnya Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan permukiman
			Meningkatnya Penguatan infrastruktur sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka kemandirian satuan pemukiman

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN
SERTA PENDANAAN

Secara umum program dan kegiatan prioritas terkait erat dengan upaya pencapaian sasaran Perangkat Daerah. Dengan demikian, maka diharapkan sasaran Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dapat dicapai dari akumulasi output dari setiap pelaksanaan program dan kegiatan. Penetapan IKU pada masing-masing bidang merupakan gambaran kinerja hasil pelaksanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. Akumulasi dari IKU Perangkat Daerah ini diharapkan secara akumulatif membentuk pencapaian sasaran daerah. Adapun program dan kegiatan prioritas pada Dinas Tenaga Kerja tersebut adalah sebagai berikut: Adapun Program Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif akan diuraikan dalam format Matriks Rencana Program / Kegiatan Tahun 2018 – 2023 (terlampir)

Tabel 6.1 ...

Tabel 6.1
RENCANA, PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR DAN PENDANAAN TAHUN 2018 - 2020
DINAS TENAGA KERJA KOTA SUKABUMI

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja										
							2018	2019		2020		2021		2022		2023	
								Target	RP	Target	RP	Target	RP	Target	RP	Target	RP
Meningkatnya kualitas SDM Aparatur, dan sarana / prasarana penunjang kinerja pembangunan urusan ketenagakerjaan	Kualitas SDM Aparatur dan sarana/prasarana penunjang kinerja pembangunan urusan ketenagakerjaan	Terpenuhinya layanan kepegawaian, keuangan, perencanaan dan pelaporan dalam menunjang urusan ketenagakerjaan	Layanan umum, kepegawaian, keuangan, Perencanaan dan Pelaporan dalam menunjang urusan ketenagakerjaan	PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Persentase pemenuhan kebutuhan pelayanan administrasi perkantoran	100	100		100		100		100		100		
				Penyediaan Surat Menyurat	Jumlah Materai yang tersedia	3 Jenis	3 Jenis	3.750.000	2 Jenis	3.500.000	2 Jenis	3.850.000	2 Jenis	4.235.000	2 Jenis	4.658.500	
				Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah rekening yang dibayarkan	12 Bulan	12 Bulan	37.200.000	12 Bulan	50.000.000	12 Bulan	55.000.000	12 Bulan	60.500.000	12 Bulan	66.550.000	
				Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah tenaga pendukung administrasi perkantoran	14 bulan	14 bulan	19.305.000	14 bulan	20.300.000	14 bulan	22.330.000	14 bulan	24.563.000	14 bulan	27.019.300	
				Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah petugas kebersihan yang dibiayai dan jumlah alat kebersihan kantor yang tersedia	34 Jenis	34 Jenis	75.769.000	34 Jenis	75.769.000	34 Jenis	83.345.900	34 Jenis	91.680.490	34 Jenis	100.848.539	

				Pelayanan Jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah jenis perbaikan	5 Jenis	5 Jenis	11.750.000	5 Jenis	11.750.000	5 Jenis	12.925.000	5 Jenis	14.217.500	5 Jenis	15.639.250
				Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor yang tersedia	40 jenis	40 jenis	73.315.000	40 jenis	80.665.000	40 jenis	88.731.500	40 jenis	97.604.650	40 jenis	107.365.115
				Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah barang cetakan dan penggandaan yang tersedia	12 jenis	12 jenis	38.345.300	12 jenis	50.000.000	12 jenis	55.000.000	12 jenis	60.500.000	12 jenis	66.550.000
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Kantor	JumlahKomponen instalasi Listrik/penerangan bangunan kantor yang tersedia	12 jenis	12 jenis	10.140.000	12 jenis	10.140.000	12 jenis	11.154.000	12 jenis	12.269.400	12 jenis	13.496.340
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor	5 Jenis	5 Jenis	18.700.000	5 Jenis	18.700.000	5 Jenis	20.570.000	5 Jenis	22.627.000	5 Jenis	24.889.700
				Penyediaan bahan bacaan dan Perundang-undangan	Jumlah buku per UU, surat kabar dan majalah yang tersedia	4 Jenis	4 Jenis	4.620.000	4 Jenis	4.620.000	4 Jenis	5.082.000	4 Jenis	5.590.200	4 Jenis	6.149.220
				Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah jamuan makanan dan minuman rapat-rapat koordinasi	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154	40.000.000	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154	44.380.000	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154	48.818.000	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154	53.699.800	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154	59.069.780
				Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Jumlah Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	602 kali	602 kali	205.515.000	602 kali	205.515.000	602 kali	226.066.500	602 kali	248.673.150	602 kali	273.540.465

Meningkatnya kinerja pegawai	kinerja pegawai	Terpenuhi sarana dan prasarana aparatur	Sarana dan Prasarana Aparatur	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	Persentase Pemenuhan kebutuhan sarana dan Prasarana Aparatur	100	100		100		100		100		100	
				Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah partisi ruang pelayanan gedung kantor		2 Jenis	212.000.000	2 jenis	50.000.000	2 jenis	55.000.000	2 jenis	60.500.000	2 jenis	66.550.000
				Pemeliharaan rutin /berkala gedung kantor	Jumlah gedung kantor yang diperbaiki		1 gedung	200.000.000	1 gedung	100.000.000	1 gedung	110.000.000	1 gedung	121.000.000	1 gedung	133.100.000
				Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan operasional		2 Unit Roda 4 4 Unit Roda 2	7.009.000	3 Unit Roda 4 4 Unit Roda 2	75.110.000	3 Unit Roda 4 4 Unit Roda 2	82.621.000	3 Unit Roda 4 4 Unit Roda 2	90.883.100	3 Unit Roda 4 4 Unit Roda 2	99.971.410
Meningkatnya Disiplin Aparatur	Disiplin Pegawai	Terpenuhi sarana dan prasarana aparatur	Sarana dan prasarana Disiplin Aparatur	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	Persentase Pemenuhan kebutuhan Kelengkapan kerja pegawai untuk peningkatan disiplin aparatur	100	100		100		100		100		100	
				Pengadaan Pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian PDH		1 Jenis	59.500.000	1 jenis	8.400.000	1 jenis	9.240.000	1 jenis	10.164.000	1 jenis	11.180.400
				Pengadaan Pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakaian adat, olah raga		2 Jenis		2 jenis	30.000.000	2 jenis	33.000.000	2 jenis	36.300.000	2 jenis	39.930.000
				PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR		100	100		100		100		100		100	

				Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan			90%	99.425.000	0	-	90%	99.600.000	90%	99.600.000	90%	100.000.000
Meningkatnya Akuntabilitas penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan	akuntabilitas penyelenggaraan Urusan Ketenagakerjaan	Tersedianya dokumen Perencanaan, Pelaporan dan Capaian Kinerja	Dokumen Perencanaan, Pelaporan dan Capaian Kinerja	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	Jumlah dokumen perencanaan/laporan keuangan, monitoring dan evaluasi	100	100		100		100		100		100	
				Penyusunan Laporan capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja PERANGKAT DAERAH	Jumlah laporan capaian kinerja dan keuangan		6 Buku	3.200.000	6 Buku	3.520.000	6 Buku	3.872.000	6 Buku	4.259.200	6 Buku	4.685.120
				Penyusunan Pelaporan Prognosis	Jumlah buku laporan prognosis		3 laporan	3.154.700	6 Buku	1.700.000	6 Buku	1.870.000	6 Buku	2.057.000	6 Buku	2.262.700
				Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Buku Laporan Keuangan Akhir Tahun		3 laporan		5 Buku	1.700.000	5 Buku	1.870.000	5 Buku	2.057.000	5 Buku	2.262.700
				Penyusunan Laporan dan Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Jumlah tingkatan maturitas		6 Dokumen	1.514.000	6 Dokumen	1.735.570	6 Dokumen	1.909.127	6 Dokumen	2.100.040	6 Dokumen	2.310.044
Meningkatnya penyusunan Perencanaan dan Penganggaran penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan	Penyusunan perencanaan dan penganggaran penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan	Tersedianya dokumen rencana kerja	Dokumen Rencana Kerja	PROGRAM PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN PERANGKAT DAERAH	Jumlah dokumen Perencanaan dan Penganggaran PERANGKAT DAERAH yang terpadu	100	100		100		100		100		100	

rjaan																
				Penyusunan Rencana Kerja PERANGKAT DAERAH	Jumlah dokumen dan terselenggaranya Forum Perangkat Daerah		4 dokumen	18.011.200	4 Dokumen	20.000.000	4 Dokumen	22.000.000	4 Dokumen	24.200.000	4 Dokumen	26.620.000
Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan serta menumbuhkan masyarakat yang kreatif	Pengembangan pendidikan luar sekolah	Meningkatnya ketersediaan layanan pendidikan merata dan bermutu	Calon tenaga kerja yang terlatih	PROGRAM PENGEMBANGAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH BERBASIS EKONOMI KREATIF	Persentase terselenggaranya pendidikan vokasi		0		75		80		85		90	
				Kegiatan Fasilitasi kerjasama pendidikan dan pelatihan di BLK	Jumlah MOU dengan perusahaan/dunia pendidikan/PERANGKAT DAERAH/LPK dan masyarakat yang menyerap tenaga kerja	0	-	0	2	25.000.000	2	25.000.000	3	30.000.000	3	30.000.000
					Jumlah peralatan penunjang pelatihan dan pendidikan vokasi	-	0	-	2	350.000.000	3	450.000.000	3	450.000.000	4	500.000.000
				Kegiatan penyelenggaraan pendidikan vokasi di BLK	Jumlah peserta pendidikan vokasi di BLK	-	0	-	75%	600.000.000	80%	500.000.000	85%	550.000.000	90%	550.000.000
					Jumlah pendidik vokasi di BLK yang berkualitas	-	0	-	2	150.000.000	2	150.000.000	3	250.000.000	3	250.000.000
				Pengadaan peralatan pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah peralatan untuk pendidikan bagi pencari kerja	-	0		20 jenis	249.500.000						

				Pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana BLK	Jumlah pemeliharaan gedung BLK	-	0		2 gedung	10.000.000	2 gedung	10.000.000	2 gedung	10.000.000	2 gedung	10.000.000
Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja sehingga mampu bersaing di pasar kerja dengan berbasis kompetensi	Penyerapan tenaga kerja yang terampil dan produktif dengan berbasis kompetensi	Meningkatnya keterampilan atau kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Tenaga kerja yang dapat memenuhi pasar kerja	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi		2,50		3,75		5		6,25		7,5	
				Pendidikan dan Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah peserta pelatihan	175.000.000	70%		75%	200.000.000	80%	250.000.000	85%	300.000.000	90%	300.000.000
				Kegiatan Penyusunan data base tenaga kerja daerah	Tersusunnya data base tenaga kerja daerah	-	10%	50.000.000	10%	50.000.000	10%	50.000.000	10%	50.000.000	10%	50.000.000
Meningkatkan pembinaan dan pelatihan bagi tenaga kerja dan masyarakat	Penyerapan tenaga kerja yang memiliki keterampilan	Meningkatnya keterampilan tenaga kerja dan masyarakat	Tenaga kerja yang terampil dan masyarakat	PROGRAM PEMBINAAN LINGKUNGAN SOSIAL (DBHCHT Prioritas Daerah)	Persentase pembinaan dan pelatihan keterampilan tenaga kerja											
				Kegiatan Pembinaan dan pelatihan keterampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat	Jumlah peserta pelatihan		3%	550.000.000	4%	550.000.000	4%	550.000.000	5%	600.000.000	6%	600.000.000

Meningkatnya partisipasi angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja	Penyerapan tenaga kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	calon tenaga kerja yang terdaftar dan yang ditempatkan	PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA	Jumlah calon tenaga kerja yang terdaftar yang ditempatkan	12,50		13,75		15		16,25		17,50	
				Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang terserap	5100	250.000.000	5100 orang	250.000.000	5125 orang	275.000.000	5150 orang	300.000.000	5200 orang	300.000.000
					Jumlah perusahaan dalam penyebarluasan informasi dalam Bursa Kerja	25		30 prsh		35 prsh		40 prsh		40 prsh	
				Bimbingan dan analisa Jabatan	Jumlah tenaga kerja yang terserap dalam informasi pasar kerja melalui BKK	0	-	250 orang	100.000.000	300 orang	110.000.000	350 orang	120.000.000	400 orang	130.000.000
Meningkatnya pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan	Pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan	Terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan Lembaga ketenagakerjaan	- Perlindungan tenaga kerja dan Pembinaan perusahaan/serikat pekerja	PROGRAM PERLINDUNGAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	Persentase pembinaan hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesejahteraan kerja	90		100		100		100		100	
				Optimalisasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah penyelesaian perselisihan HI, hasil rapat LKS Tripartit, terbinaanya masalah ketenagakerjaan, penyuluhan bernegosiasi dalam HI, koordinasi dan konsultasi LKS Tripartit	90	225.280.000	90	250.000.000	90	250.000.000	90	260.000.000	90	260.000.000

				Optimalisasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan	Jumlah peserta yg mengikuti desiminasi UMK, Jumlah perusahaan yang mengikuti bimtek struktur dan skala upah		80	79.295.000		150.000.000		165.000.000		181.500.000		199.650.000
				Peningkatan pengawasan perlindungan dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan ketenagakerjaan	Jumlah pekerja teladan, jumlah perusahaan pembina terbaik, jumlah perusahaan yang mengikuti bimtek digitalisasi HI		90%	105.000.000	90%	110.000.000	90%	120.000.000	100%	125.000.000	100%	125.000.000
				Pengembangan Hubungan Industrial dan peningkatan Jaminan Sosial tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang mengikuti kegiatan hari Buruh		150	40.135.000	160	40.140.000	170	40.150.000	170	40.160.000	180	40.165.000
Menunjang penyebaran penduduk melalui pengiriman transmigrasi	Penyebaran penduduk melalui pengiriman transmigrasi	Terselenggara pengiriman transmigrasi	Pengiriman transmigrasi	ROGRAM PENGEMBANGAN WILAYAH TRANSMIGRASI	Jumlah transmigrasi yang ditempatkan		1		2		2		2		3	
				Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan tranmigrasi	Jumlah terlaksananya MOU kerjasama antar wilayah transmigrasi		2	96.875.000	2	106.562.000	2	117.200.000	2	128.920.000	2	141.812.000

				Pengeraan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	Jumlah Calon transmigrasi terkirim ke lokasi trasnigrasi		2	42.050.000	2	46.255.000	2	51.343.000	2	56.477.000	2	62.124.000
				Kegiatan : Monitoring evaluasi dan pelaporan Transmigrasi	Jumlah Lokasi transmigrasi termonitoring	-	1	76.610.000	1	90.000.000	1	110.000.000	1	120.000.000	1	130.000.000
Menumbuhkan pengertian, pemahaman dan perubahan sikap perilaku penduduk untuk bertransmigrasi	Pemahaman masyarakat tentang wilayah transmigrasi	Terselenggaranya penyuluhan transmigrasi	Pemahaman tentang wilayah transmigrasi	PROGRAM TRNASMIGRASI REGIONAL	Persentase peningkatan kemandirian transmigran		90		90		90		90		90	
				Penyuluhan Transmigrasi Regional	Presentase peningkatan pengetahuan bagi calon peserta transmigrasi	80%	-	0	1	40.000.000		25%	44.000.000	30%	48.400.000,00	30%
				Pelatihan transmigrasi regional	Jumlah calon transmigrasi yang terbekali pelatihan	-		-	2 kk	15.000.000		2 kk	16.500.000	2 kk	18.150.000,00	2 kk

Tabel 6.2 ...

		keuangan yang akuntabel							yang efektif dan efisien									
			7001						PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KAB/KOTA	Persentase pemenuhan kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	4.175.796.452,00	100%	4.204.038.988,00	100%	4.204.038.938,00	4.204.038.938,00
			7001		2,01				Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi yang berkualitas dan tepat waktu	100%	100%	35.531.000,00	100%	36.000.000,00	100%	36.000.000,00	36.000.000,00
			7001	071	2,01	01		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah buku Renja Jumlah peserta forum Perangkat Daerah	4 laporan 60 orang	4 laporan	25.000.000,00	4 laporan 60 orang	30.000.000,00	4 laporan 60 orang	30.000.000,00	4 laporan 60 orang	30.000.000,00
			7001	071	2,01	02		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-PERANGKAT DAERAH	Jumlah Dokumen RKA	4 Dokumen	4 Dokumen	1.500.000,00	4 Dokumen	900.000,00	4 Dokumen	900.000,00	4 Dokumen	900.000,00
			7001	071	2,01	03		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-PERANGKAT DAERAH	Jumlah Dokumen Perubahan RKA	4 Dokumen	4 Dokumen	1.500.000,00	4 Dokumen	900.000,00	4 Dokumen	900.000,00	4 Dokumen	900.000,00

			7 0 1	0 7 0 1	2, 0 1	0 4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-PERANGKAT DAERAH	Jumlah Dokumen DPA	4 Dokumen	4 Dokumen	1.500.000,00	4 Dokumen	1.000.000,00	4 Dokumen	1.000.000,00
			7 0 1	0 7 0 1	2, 0 1	0 5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-PERANGKAT DAERAH	Jumlah Dokumen Perubahan DPA	5 Dokumen	5 Dokumen	1.500.000,00	5 Dokumen	1.000.000,00	5 Dokumen	1.000.000,00
			7 0 1	0 7 0 1	2, 0 1	0 6	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja PERANGKAT DAERAH	Jumlah dokumen LAKIP, LPPD, dan LKPJ	6 Dokumen	6 Dokumen	3.031.000,00	6 Dokumen	1.200.000,00	6 Dokumen	1.200.000,00
			7 0 1	0 7 0 1	2, 0 1	0 7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Laporan SPIP PERANGKAT DAERAH	2 Dokumen	2 Dokumen	1.500.000,00	2 Dokumen	1.000.000,00	2 Dokumen	1.000.000,00
			7 0 1	0 7 0 1	2, 0 2		Administrasi Keuangan	Persentase Pemenuhan Gaji dan Tunjangan ASN	100%	100%	3.319.889.452,00	100%	3.317.558.988,00	100%	3.132.728.938,00
			7 0 1	0 7 0 1	2, 0 2	0 1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang dan Bulan ASN yang menerima Gaji dan Tunjangan	22 orang	22 orang	3.315.454.452,00	22 orang	3.314.558.988,00	23 orang	3.129.728.938,00
			7 0 1	0 7 0 1	2, 0 2	0 5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun PERANGKAT DAERAH	Jumlah dokumen laporan keuangan akhir tahun	4 laporan	4 laporan	1.480.000,00	4 laporan	1.000.000,00	4 laporan	1.000.000,00

			7 0 1	0 7 1	2, 0 2	0 7	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran PERANGKAT DAERAH	Jumlah buku Laporan Keuangan Semesteran	4 laporan	4 laporan	1.360.000,00	4 laporan	1.000.000,00	1.000.000,00	4 laporan	1.000.000,00
			7 0 1	0 7 1	2, 0 2	0 8	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Laporan Prognosis Realisasi Anggaran	4 laporan	4 laporan	1.595.000,00	4 laporan	1.000.000,00	1.000.000,00	4 laporan	1.000.000,00
			7 0 1	0 7 1	2, 0 5		Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase pemenuhan kelengkapan pakaian ASN	100%	100%	67.000.000,00	100%	45.000.000,00	71.330.000,00	100%	71.330.000,00
			7 0 1	0 7 1	2, 0 5	0 2	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas harian		27 orang	35.000.000,00		15.000.000,00	30.000.000,00		30.000.000,00
								Jumlah pakaian adat daerah	27 buah	27 buah						
								Jumlah pakaian olah raga	27 buah	27 buah			29 buah		29 buah	
								Jumlah pakaian batik	27 buah	27 buah			29 buah		29 buah	
			7 0 1	0 7 1	2, 0 5	1 1	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah ASN Yang Mengikuti Bimbingan Teknis : Administrasi Kepegawaian, perencanaan dan Keuangan, Pelayanan Publik	27 orang	27 orang	32.000.000,00	28 orang	30.000.000,00	41.330.000,00	29 orang	41.330.000,00

			7 0 0 1	0 7 1 0 6	2. 0 6	0	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan sarana prasarana	100%	100%	345.000. 000,00	100%	349.000.000 ,00	100%	392.500.000,00	100%	392.500.000,0 0
			7 0 0 1	0 7 1 0 6	2. 0 6	0 1	Penyediaan komponen instalasi listrik/penera ngan bangunan kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik dan Penerangan Kantor	3 gedung	15 jenis	7.000.00 0,00	15 jenis	7.000.000,0 0	15 jenis	8.500.000,00	3 gedung	8.500.000,00
			7 0 0 1	0 7 1 0 6	2. 0 6	0 2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Alat Kebersihan dan Bahan Pembersih yang Tersedia	10 jenis	10 jenis	66.000.0 00,00	25 jenis	50.000.000, 00	10 jenis	56.000.000,00	10 jenis	56.000.000,00
								Jumlah ATK yang Menunjang Pelayanan di dinas	40 jenis	40 jenis		40 jenis		40 jenis		40 jenis	
			7 0 0 1	0 7 1 0 6	2. 0 6	0 3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah tiang umbul- umbul, baner , bendera merah putih, spanduk, Refill Tabung Gas	5 jenis	5 jenis	8.000.00 0,00	5 jenis	8.000.000,0 0	5 jenis	8.000.000,00	5 jenis	8.000.000,00
			7 0 0 1	0 7 1 0 6	2. 0 6	0 5	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah cetakan dan penggandaan yang Menunjang Pelayanan di dinas	12 jenis	12 jenis	50.000.0 00,00	12 jenis dan 5000 lembar	45.000.000, 00	12 jenis	55.000.000,00	12 jenis	55.000.000,00
			7 0 0 1	0 7 1 0 6	2. 0 6	0 6	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang- undangan	Jumlah Surat Kabar Harian	4 koran	4 koran	8.000.00 0,00	5 koran	8.000.000,0 0	5 koran	8.000.000,00	5 koran	8.000.000,00
							Jumlah iklan		1	1		4	-	4	-	2	

						Jumlah video keg dinas				5		4			
7	0	0	2.	0	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Makanan dan Minuman Rapat dan Tamu : Snack, Makan, Air Mineral Galon, Air Mineral Dus	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154,50 dus air mineral	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154,50 dus air mineral	31.000.000,00	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154,50 dus air mineral	31.000.000,00	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154,50 dus air mineral	32.000.000,00	snack 600 dus, 600 makan dus dan aqua galon 154,50 dus air mineral	32.000.000,00
7	0	0	2.	0	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi PERANGKAT DAERAH	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi Dalam Daerah	602 kali	602 kali	175.000.000,00	1000 kali	200.000.000,00	1000 kali	225.000.000,00	602 kali	225.000.000,00
						Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah							-		
7	0	0	2.		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan peralatan penunjang	100%	100%	45.000.000,00	100%	35.000.000,00	100%	45.000.000,00	100%	45.000.000,00
7	0	0	2.	0	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	5 jenis	5 jenis	45.000.000,00	4 jenis	35.000.000,00	5 jenis	45.000.000,00	5 jenis	45.000.000,00
7	0	0	2.	0	Pengadaan Meubel	Jumlah pengadaan meubel				6 jenis	-				

			7 0 1	0 1	2, 0 9	0 6	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan Kerja Yang Diperbaiki: Komputer, Laptop, Printer, AC, mesin jahit	5 jenis	5 jenis	10.500.000,00	5 jenis	8.000.000,00	5 jenis	9.000.000,00	5 jenis	9.000.000,00
			7 0 1	0 1	2, 0 9	0 9	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor, BLK dan eks PPTG yang Diperbaiki	3 gedung	3 gedung	97.000.000,00	3 gedung	167.000.000,00	3 gedung	200.000.000,00	3 gedung	200.000.000,00
								Jumlah mushola, pos penjaga, wc				3 jenis					
			2 7	0			URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA										
Meningkatkan penyusunan ketenagakerjaan secara sistematis	Mewujudkan Proses penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan		2 7	0 2			PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase penyusunan Rencana Tenaga Kerja secara makro	100%	100%	0	80%	20.002.500,00	100%	20.000.000,00	100%	5.000.000,00
			2 7	0 2	2, 0 1	0 1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Persentase penyusunan pelaporan Rencana Tenaga Kerja	100%	100%	0	100%	20.002.500,00	100%	20.000.000,00	100%	5.000.000,00
			2 7	0 2	2, 0 1	0 1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah dokumen laporan rencana tenaga kerja	0%	0	0	3 buku	20.002.500,00	3 buku	20.000.000,00	3 buku	5.000.000,00

Mewujudkan pengembangan ekonomi daerah yang kreatif dan berkelanjutan								Pendidikan Vokasi								
	Meningkatnya kualitas iklim usaha dan investasi							Peningkatan kualitas pendidikan vokasi								
		Memperluas Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha						Persentase pelatihan kerja yang berkompetensi								
			2	0	0			PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase kualitas dan produktivitas tenaga kerja	80%	80%	999.705.000,00	80%	1.163.375.000,00	80%	1.123.380.025,00
			2	0	0	2.		Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Persentase peserta pelatihan yang berkompetensi dan siap bekerja	70%	70%	999.530.000,00	70%	989.994.975,00	70%	950.000.000,00
			2	0	0	2.	0	Proses pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari kerja Berdasarkan Klaster	Jumlah peserta pelatihan yang berkompetensi dan ditempatkan	100 orang	100 orang	449.530.000,00	200 orang	439.994.975,00		400.000.000,00

						Kompetensi										
							MOU dengan Dunia usaha/Dunia pendidikan/LPK/Perusahaan	3	2 kegiatan	5	6	8				
							Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	5%	5%	10%	15%	20%				
		2	0	0	2.	0	Koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan infrastruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	200 orang	200 orang	550.000.000,00	250 orang	550.000.000,00	300 orang	550.000.000,00	350 orang	550.000.000,00
		2	0	0	2.	0	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		70%	175.000,00	70%	73.380.025,00	70%	73.380.025,00	70%	40.000.000,00
		2	0	0	2.	0	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta			175.000,00	35 orang	73.380.025,00	35 orang	73.380.025,00		40.000.000,00
		2	0	0	2.	0	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kab/Kota				65%	100.000.000,00	65%	100.000.000,00	65%	70.000.000,00

			2	0	0	2.	0	Pengukuran kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah peserta bimtek bagi HRD Perusahaan mengenai kompetensi dan produktivitas Tenaga Kerja di Perusahaan			-	100 orang	100.000.000,00	100 orang	100.000.000,00	100 orang	70.000.000,00
Mewujudkan pengembangan ekonomi daerah yang kreatif dan berkelanjutan									Penempatan tenaga kerja									
	Meningkatnya kualitas iklim usaha dan investasi								Persentase penempatan tenaga kerja									
		Memperluas Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha							Persentase informasi bursa kerja									
			2	0	0			PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase peningkatan penyerapan pencari kerja dalam	80%	80%	250.000.000,00	85%	256.250.000,00	90%	347.000.000,00	90%	347.000.000,00

			2	0	0	2.			bursa kerja atau job fair									
			7	4	0	0	1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pelayanan antar kerja yang dilaksanakan di kota Sukabumi	80%	80%	50.000.000	85%	70.000.000,00	90%	97.000.000,00	90%	97.000.000,00
			2	0	0	2.	0	Pelayanan antar kerja	Jumlah pencari kerja yang terlayani permohonan AK.I	-	-	-	500 orang	20.000.000,00	500 orang	22.000.000,00	500 orang	22.000.000,00
			2	0	0	2.	0	Penyuluhan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah tenaga kerja yang terserap dalam informasi pasar kerja melalui bursa kerja khusus	400 orang	300 orang	50.000.000,00	400 orang	50.000.000,00	450 orang	75.000.000,00	450 orang	75.000.000,00
									Partisipasi angkatan kerja perempuan		65%		65%		65%		65%	
			2	0	0	2.		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah kota	70%	70%	200.000.000,00	70%	110.000.000,00	70%	155.000.000,00	70%	155.000.000,00

			2 7	0 4	0 3	2. 0 3	0 1	Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online	Jumlah aplikasi yang dimutakhirkan	-	-	-	1 aplikasi	30.000.000,00	2aplikasi	30.000.000,00	2aplikasi	30.000.000,00
			2 7	0 4	0 3	2. 0 3	0 2	Pelayanan dan penyedia informasi pasar kerja online	jumlah pengadaan aplikasi	-	-	-	1 aplikasi	25.000.000,00	2 aplikasi	25.000.000,00	2 aplikasi	25.000.000,00
			2 7	0 4	0 3	2. 0 3	0 3	Job fair/bursa kerja	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dalam bursa kerja/job fair	200 orang	200 orang	200.000.000,00	300 orang	55.000.000,00	300 orang	100.000.000,00	300 orang	100.000.000,00
									Jumlah perusahaan yang mengikuti job fair	10 Perusahaan	10 Prsh		10 Prsh		10 Prsh		10 Prsh	
			2 7	0 4	0 4	2. 0 4		Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perlindungan dan kompetensi bagi PMI	-	-	-	65%	76.250.000,00	65%	95.000.000,00	70%	95.000.000,00
			2 7	0 4	0 4	2. 0 4	0 1	Peningkatan perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI yang mengikuti sertifikasi/pelatihan kompetensi	-	-	-	20 orang	36.250.000,00	30 orang	55.000.000,00	30 orang	55.000.000,00
									Jumlah masyarakat yang mengikuti sosialisasi pelayanan	-	-	-	30 orang		40 orang		40 orang	-

							antar kerja luar negeri									
							Jumlah laporan monitoring evaluasi PMI yang berada di luar negeri	-	-	-	1 laporan	2 laporan		2 lapora n	-	
		2	0	0	2.	0	Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran	-	-	-	30 orang	30 orang	40.000.000, 00	40.000.000,00	30 orang	40.000.000,00
Mewujudkan pengembangan ekonomi daerah yang kreatif dan berkelanjutan							Hubungan Industrial									
	Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis , dinamis						Persentase hubungan industrial pekerja dan pengusaha yang harmonis									
		Meningkatkan pembinaan hubungan industrial, persyaratan					Persentase Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial						-			-

		kerja dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha															
			2	0	0			PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	90%	90%	445.000.000,00	90%	394.625.000,00	90%	405.000.000,00	405.000.000,00
			2	0	0	2.		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk perusahaan yang beroperasi dalam satu daerah kab/kota	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	70%	70%	155.000.000,00	80%	154.625.000,00	85%	155.000.000,00	155.000.000,00
			2	0	0	2.	0	Pengesahan peraturan perusahaan bagi perusahaan	Jumlah peserta sosialisasi peraturan perusahaan perjanjian Kerja Bersama (PB)	50 prsh		85.000.000,00	50 prsh	85.000.000,00	50 prsh	85.000.000,00	85.000.000,00

						Jumlah peserta sosialisasi HRD perusahaan	30 prsh			30 prsh		30 prsh		30 prsh		
						Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah penyelenggaraan pendataan hubungan industrial	100 prsh	100 prsh	70.000.000,00	100 orang	69.625.000,00	150 orang	70.000.000,00	150 orang	70.000.000,00
							Laporan penerapan terkait Umk (Desiminasi penetapan UMK)	3 dok	3 dok		3 dok		3 dok		3 dok	
							Jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek	3 dok	3 dok		3 dok		3 dok		3 dok	
							Jumlah peserta sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	30 orang	30 orang		30 orang		40 orang		40 orang	
						Pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja dan Penutupan perusahaan di Daerah kab/kota	Persentase pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelenggaraan verifikasi perusahaan dan pelaksanaan operasional Lembaga Tripartit	90%	90%	290.000.000,00	90%	240.000.000,00	100%	250.000.000,00	100%	250.000.000,00

								masalah ketenagakerj aan						
								jumlah anggota Studi banding LKS Tripartit	20 orang	20 orang	25 orang			
								Pembentuk an tata kerja dan susunan organisasi LKS Tripartit	1 dok	1 dok	1 dok			
Meningk atnya kerjasa ma antar wilayah dalam rangka pengem bangan kawasan transmig rasi								Penempatan transmigran						
	Meningka tnya penyebar an pendudu k melalui pengirim an transmigr asi							Terkirimnya calon transmigrasi ke wilayah transmigrasi						
		Menyele nggarak an pengiri man transmi gran ke wilayah transmi						Jumlah Penempatan dan pengiriman transmigran ke wilayah tranmigrasi						

		grasi															
			3	3	0			PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase perencanaan kawasan pengiriman calon transmigrasi			80%	40.005.000,00	75%	40.000.000,00	75%	40.000.000,00
			3	3	0	2.		Pencadangan Tanah untuk kawasan Transmigrasi	Persentase lahan yang disiapkan untuk kawasan transmigrasi			70%	40.005.000,00	75%	40.000.000,00	75%	40.000.000,00
			3	3	0	2.	0	Advokasi dan musyawarah penetapan kawasan	Jumlah laporan perjanjian hasil penetapan kawasan		-	1 dok	40.005.000,00	1 dok	40.000.000,00	1 dok	40.000.000,00
						1	2						-		-		-
	Meningkatkannya penyebaran penduduk melalui pengiriman transmigrasi	Menyelenggarakan pengiriman transmigrasi ke wilayah transmigrasi	3	3	0			PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase pelaksanaan MOU/ kerjasama antar wilayah transmigrasi dan terkirimnya calon transmigrasi ke wilayah transmigrasi	90%	90%	90%	118.736.000,00	90%	116.000.000,00	90	116.000.000,00
			3	3	0	2.		Penataan persebaran penduduk yang berasal dari satu daerah kab/kota	Persentase persebaran penduduk ke wilayah transmigrasi	90%	90%	95%	118.736.000,00	95%	116.000.000,00	95%	116.000.000,00

			3	3	0	2.	0	Koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi yang berasal dari satu daerah	Jumlah MOU kerjasama dengan wilayah transmigrasi	1 Mou	1 Mou	50.000.000,00	1 Mou	52.736.000,00	1 Mou	50.000.000,00	2 MOU	50.000.000,00
			3	3	0	2.	0	Penyiapan lingkungan hunia fisik, sosial, ekonomi bagi penduduk setempat dan transmigran	Jumlah calon transmigrasi terkirim ke wilayah transmigrasi	2 KK	2 KK	66.000.000,00	3 KK	66.000.000,00	2 KK	66.000.000,00	2KK	66.000.000,00
									Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya dan pembinaannya	2 KK	2 KK		2 KK		2 KK		3 KK	
														-		-		-
	Meningkatnya penyebaran penduduk melalui pengiriman transmigrasi	Menyenggarakan pengiriman transmigran ke wilayah transmigrasi	3	3	0			PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase pemahaman animo masyarakat tentang transmigrasi	90%	90%	74.000.000,00	90%	74.989.000,00	90%	70.541.910,00	90%	70.541.910,00
			3	3	0	2.		Pengembangan satuan permukiman pada tahap kemandirian	Persentase pengembangan pemukiman transmigrasi	90%	90%	74.000.000,00	95%	74.989.000,00	95%	70.541.910,00	95%	70.541.910,00

			3	3	0	2.	0	Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan permukiman	Jumlah peserta penyuluhan	189 Orang	100 orang	26.000.000,00	100 orang	24.989.000,00	70 orang	20.541.910,00	70 orang	20.541.910,00		
			3	3	0	2.	0	Penguatan infrastruktur sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka kemandirian satuan permukiman	Jumlah lokasi transmigrasi yang di monitoring	1	1	48.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00		
												6.060.50		6.272.021.4		6.325.960.873,0		6.325.960.873		
												1.452,00		88,00		0		,00		,00
												TOTAL								

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berdasarkan program prioritas dan pendanaan program pembangunan, maka perlu ditetapkan indikator kinerja pembangunan dan indikator penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah sebagai ukuran keberhasilan pembangunan Daerah, khususnya dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang meliputi aspek kesejahteraan umum, aspek pelayanan yang meliputi penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah wajib pelayanan dasar dan non pelayanan dasar serta urusan pilihan, juga daya saing daerah. Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi yang ditetapkan menjadi indikator kinerja utama atau IKU Daerah dan indikator kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang ditetapkan menjadi indikator kinerja kunci atau IKK pada akhir periode masa jabatan. Indikator kinerja ini merupakan indikator indikator kinerja outcomes atau impact yang dirumuskan berdasarkan analisis pengaruh dari suatu indikator atau lebih terhadap ukuran capaian kinerja tujuan dan sasaran. Selain itu, ditetapkan juga target pencapaiannya sebagai patokan untuk mengukur tingkat capaian keberhasilan, efektivitas, dan efisiensi pengelolaan pemerintahan berdasarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah. Menyikapi perkembangan keadaan khususnya setelah pandemi COVID-19 dan beberapa kebijakan nasional terkait percepatan penangannya, serta kebijakan di bidang penyelenggaraan pemerintahan daerah, perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah, maka perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian target indikator kinerja pembangunan dalam RPJMD Kota Sukabumi. Penyesuaian ini menyusul penyesuaian target pembangunan RKPD Tahun 2021 dan Perubahan RKPD Tahun 2020 yang terlebih dahulu telah dilakukan. Penyesuaian target kinerja pembangunan dalam indikator makro daerah, IKU Pemerintah Daerah Kota Sukabumi dan Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Ukuran keberhasilan atau pencapaian suatu Dinas membutuhkan indikator yang mampu menggambarkan kemajuan Dinas tersebut. Indikator kinerja dimaksud juga diperlukan oleh publik dalam rangka perwujudan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Data dan informasi juga berguna sebagai dasar untuk mengidentifikasi masalah, memilih berbagai alternatif kebijakan, menentukan alokasi anggaran, memberikan

peringatan dini (*early warning*) terhadap masalah yang berkembang, memantau perkembangan pelaksanaan kebijakan, membuat tindakan korektif secara dini, sebagai bahan pengendalian dan evaluasi dampak dari kebijakan yang telah dibuat serta sebagai laporan pertanggungjawaban kepada publik.

Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ditampilkan dalam Tabel 7.1 (T-C.28) sebagai berikut:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	ASPEK / FOKUS / BIDANG URUSAN / INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Satuan	Target			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2021	2022	2023			
1	2	3	6	7	8	9		
	ASPEK KESEJAHTERAAN RAKYAT							
	Kesejahteraan dan Pemerataan Ekonomi							
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persen	9,81	9,70	9,59	9,59	INDIKATOR MAKRO	
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	64,3	64,3	63,26	63,26	DISNAKER	
3	Rasio penduduk yang bekerja	Persen	52,00	54,00	56,00	56	DISNAKER	
4	Tingkat kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	Persen	61,05	62,62	64,18	64,18	DISNAKER	
	ASPEK PELAYANAN UMUM							
	Urusan Pemerintahan Wajib Tidak Berkaitan Pelayanan Dasar							
	a) Tenaga Kerja (Bobot Urusan : 3%)							
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Persen	70	75	80	80	DISNAKER	PMDN 18/2020
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	70	75	80	80	DISNAKER	PMDN 18/2020
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	66	67	68	68	DISNAKER	PMDN 18/2020
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	Persen	77	78	79	79	DISNAKER	PMDN 18/2020

5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten/kota	Persen	70	75	80	80	DISNAKER	PMDN 18/2020
6	Tingkat pengangguran terbuka (TPT)	Persen	9,81	9,70	9,59	9,59	DISNAKER	IKK PD
7	Partisipasi angkatan kerja perempuan	Persen	82	85	87	87	DISNAKER	IKK PD
8	Persentase Instruktur bersertifikat kompetensi	Persen	55	60	65	65	DISNAKER	IKK PD
9	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki perizinan	Persen	90	95	95	95	DISNAKER	IKK PD
10	Besaran mediasi perselisihan pengusaha pekerja per tahun	Persen	35	40	45	45	DISNAKER	IKK PD
11	Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek	Persen	83	85	87	87	DISNAKER	IKK PD
12	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator hubungan industrial	Persen	85	90	95	95	DISNAKER	IKK PD
3) Urusan Pilihan								
f) Transmigrasi (Bobot Urusan : 1%)								
1	Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya dan pembinanannya	Kepala keluarga	2	3	3	3	DISNAKER	

BAB VIII PENUTUP

Demikian perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018–2023 disesuaikan dengan rumusan cascading, disusun sebagai implementasi komitmen seluruh Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dalam mewujudkan Visi dan Misi pembangunan di bidang ketenagakerjaan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas dan kemampuan anggaran. Apabila dalam perjalanan terjadi perubahan situasi atau kondisi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan Renstra ini dapat ditinjau kembali dan dilakukan penyesuaian seperlunya.

Akhirnya kami berharap apa yang tertuang dalam Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya para pencari kerja di Kota Sukabumi dengan meningkatkan pendapatan dan penyerapan tenaga kerja yang cukup signifikan.

Sukabumi, 5 Maret 2021
WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

ACHMAD FAHMI