



# **PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026**

**Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta**  
Jalan Slamet Riyadi No. 306, Sriwedari, Laweyan, Kota Surakarta



WALIKOTA SURAKARTA  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA

NOMOR 17 TAHUN 2022

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA NOMOR 27.1 TAHUN 2021  
TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
TAHUN 2021-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURAKARTA,

Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan adanya penyesuaian program, kegiatan, sub kegiatan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah, maka Peraturan Walikota Nomor 27.1 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 perlu dilakukan penyesuaian;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 27.1 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik

Indonesia...

- Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
3. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
  4. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Surakarta Nomor 117);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA NOMOR 27.1 TAHUN 2021 TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026.

Pasal I

Mengubah Lampiran Peraturan Walikota Nomor 27.1 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kota Surakarta Tahun 2021 Nomor 58) terkait program, kegiatan, dan sub kegiatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.


Pasal II...


Pasal II

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya pada Berita Daerah Kota Surakarta.


Ditetapkan di Surakarta  
pada tanggal 29 Juni 2022


WALIKOTA SURAKARTA,  
  
GIBRAN RAKABUMING RAKA



Diundangkan di Surakarta  
pada tanggal 29 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURAKARTA,

  
SEKRETARIAT DAERAH  
AHYANI



BERITA DAERAH KOTA SURAKARTA TAHUN 2022 NOMOR 31

LAMPIRAN  
PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA  
NOMOR 17 TAHUN 2022  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA  
NOMOR 27.1 TAHUN 2021 TENTANG  
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
TAHUN 2021-2026.

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
TAHUN 2021-2026

No	Perangkat Daerah
1.	Sekretariat Daerah.
2.	Sekretariat DPRD.
3.	Inspektorat.
4.	Dinas Pendidikan.
5.	Dinas Kesehatan.
6.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang .
7.	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman serta Pertanahan.
8.	Dinas Sosial.
9.	Satuan Polisi Pamong Praja.
10.	Dinas Pemadam Kebakaran.
11.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana.
12.	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian.
13.	Dinas Lingkungan Hidup.
14.	Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
15.	Dinas Perhubungan.
16.	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian.
17.	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian.
18.	Dinas Tenaga Kerja.
19.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
20.	Dinas Kepemudaan dan Olahraga.
21.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.
22.	Dinas Perdagangan.

No	Perangkat Daerah
23.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
24.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
25.	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah.
26.	Badan Pendapatan Daerah.
27.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
28.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia.
29.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
30.	Badan Kesatuan Bangsa dan Poltik.
31.	Kecamatan Banjarsari.
32.	Kecamatan Jebres.
33.	Kecamatan Laweyan.
34.	Kecamatan Pasarkliwon.
35.	Kecamatan Serengan.

Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 ini disusun guna menjadi pedoman kepala perangkat daerah dalam menyusun rencana kerja perangkat daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.



WALIKOTA SURAKARTA,

GIBRAN RAKABUMING RAKA



**PEMERINTAH KOTA SURAKARTA  
DINAS TENAGA KERJA**

Jl. Brigjend. Slamet Riyadi No. 306, Telepon (0271) 714800 – 719825, Fax (0271) 719825  
Email : [disnakersurakarta@gmail.com](mailto:disnakersurakarta@gmail.com), [disnaker@surakarta.go.id](mailto:disnaker@surakarta.go.id)  
SURAKARTA  
( 57141 )

**SURAT PERNYATAAN  
PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, saya yang bertanda-tangan di bawah ini:

Nama : WIDYASTUTI PRATIWININGSIH, SIP., MM.  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP : 19721028 199203 2 007  
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta

Berkomitmen akan mewujudkan target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra Perangkat Daerah ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Surakarta Tahun 2021-2026.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja menjadi tanggung jawab seluruh pejabat struktural di lingkungan perangkat daerah kami sesuai dengan eselon sebagaimana tercantum dalam cascading perangkat daerah.

Surakarta, Juni 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA SURAKARTA



WIDYASTUTI PRATIWININGSIH, SIP., MM.

Pembina Utama Muda

NIP. 19721028 199203 2 007



## KATA PENGANTAR

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta merupakan tindak lanjut dari Peraturan Walikota Surakarta Nomor. 17 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) ini disusun mengacu kepada Peraturan Daerah Nomor. 06 Tahun 2021 tentang RPJMD Kota Surakarta Tahun 2021-2026, diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman kepala perangkat daerah dalam pengambilan kebijakan pelaksanaan kegiatan kondisi tahun ini serta tahun-tahun yang akan datang yang diyakini dapat dilaksanakan dengan dukungan maksimal dari Instansi terkait dan Mitra Kerja lainnya.

Untuk kesempurnaan pelayanan Ketenagakerjaan di Kota Surakarta segala bentuk saran dan masukan dalam peningkatan kinerja akan diterima dengan baik.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA

KOTA SURAKARTA



**WIDYASTUTI PRATIWININGSIH, SIP., MM**

Pembina Utama Muda

NIP. 19721028 199203 2 007

# **BAB I**

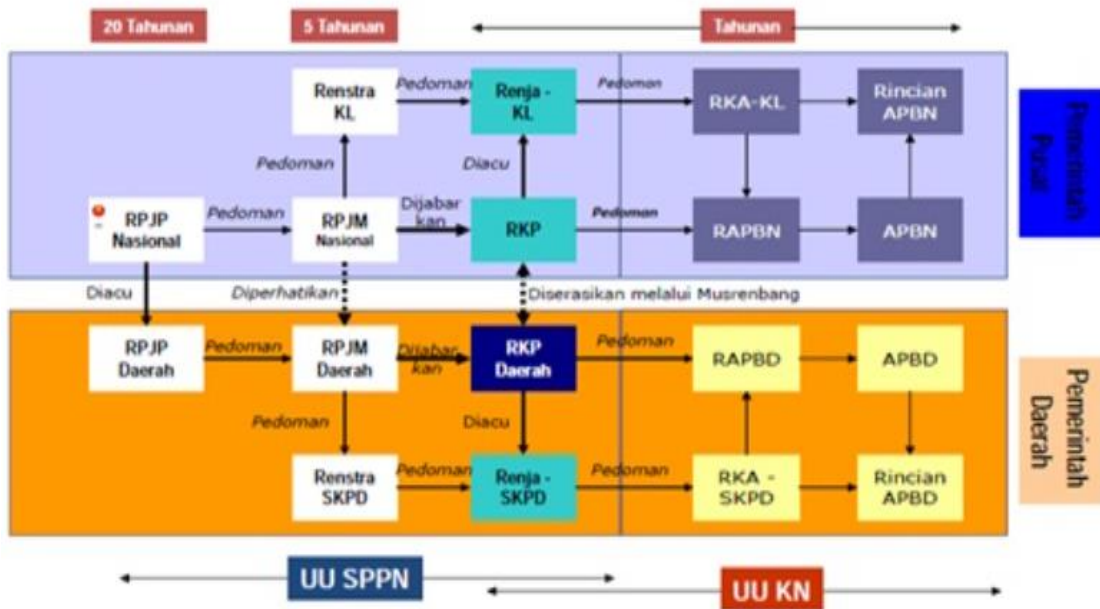
## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sistem perencanaan pembangunan di Indonesia mengalami perubahan sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan kedua peraturan perundangan tersebut, pemerintah daerah diberikan kesempatan yang luas dalam merencanakan pembangunan di daerah sesuai dengan kewenangannya.

Dalam rangka menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pemerintah daerah berkewajiban menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004. Perencanaan pembangunan daerah tersebut meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Pada tingkat Perangkat Daerah (PD), dokumen perencanaan pembangunan yang harus disusun terdiri dari 2 jenis, yaitu Rencana Strategis (Renstra) PD sebagai dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah, dan Rencana Kerja (Renja) PD sebagai dokumen perencanaan tahunan SKPD. Rencana Strategis (Renstra) PD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun.

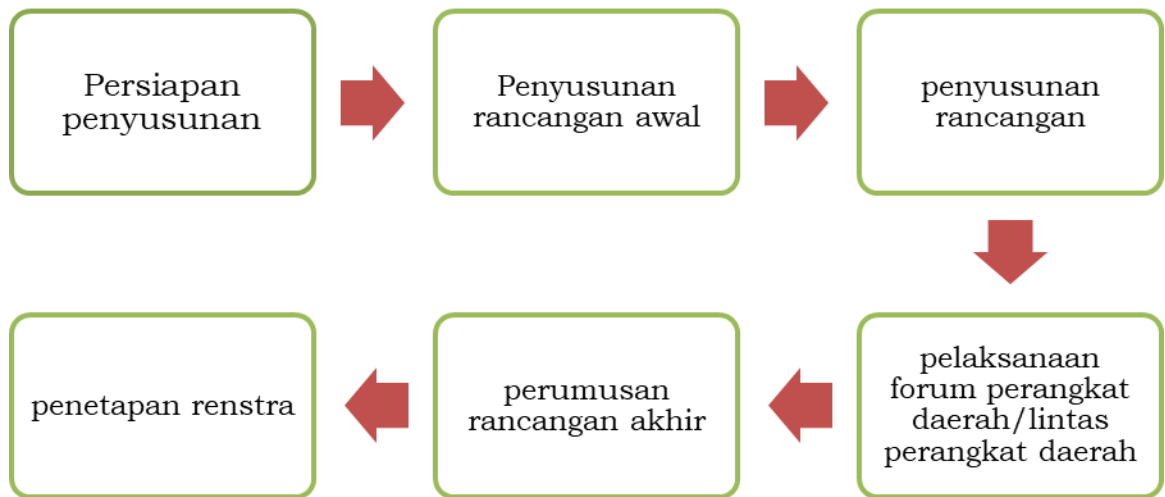
Pasal 272 UU 23/2014 menyebutkan bahwa Perangkat Daerah menyusun Renstra berdasarkan atas RPJMD. Renstra tersebut paling tidak memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Sedangkan pada Pasal 15 ayat (3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Kepala Perangkat Daerah (PD) diamanatkan untuk menyiapkan Rancangan Renstra PD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, yang penyusunannya berpedoman pada rancangan awal RPJMD. Rencana Strategis PD disusun untuk menjamin keberlangsungan dan konsistensi program/kegiatan sekaligus menjaga fokus sasaran yang akan dicapai dalam periode tersebut.



**Gambar 1. Posisi Renstra dalam Sistem Perencanaan Pembangunan**

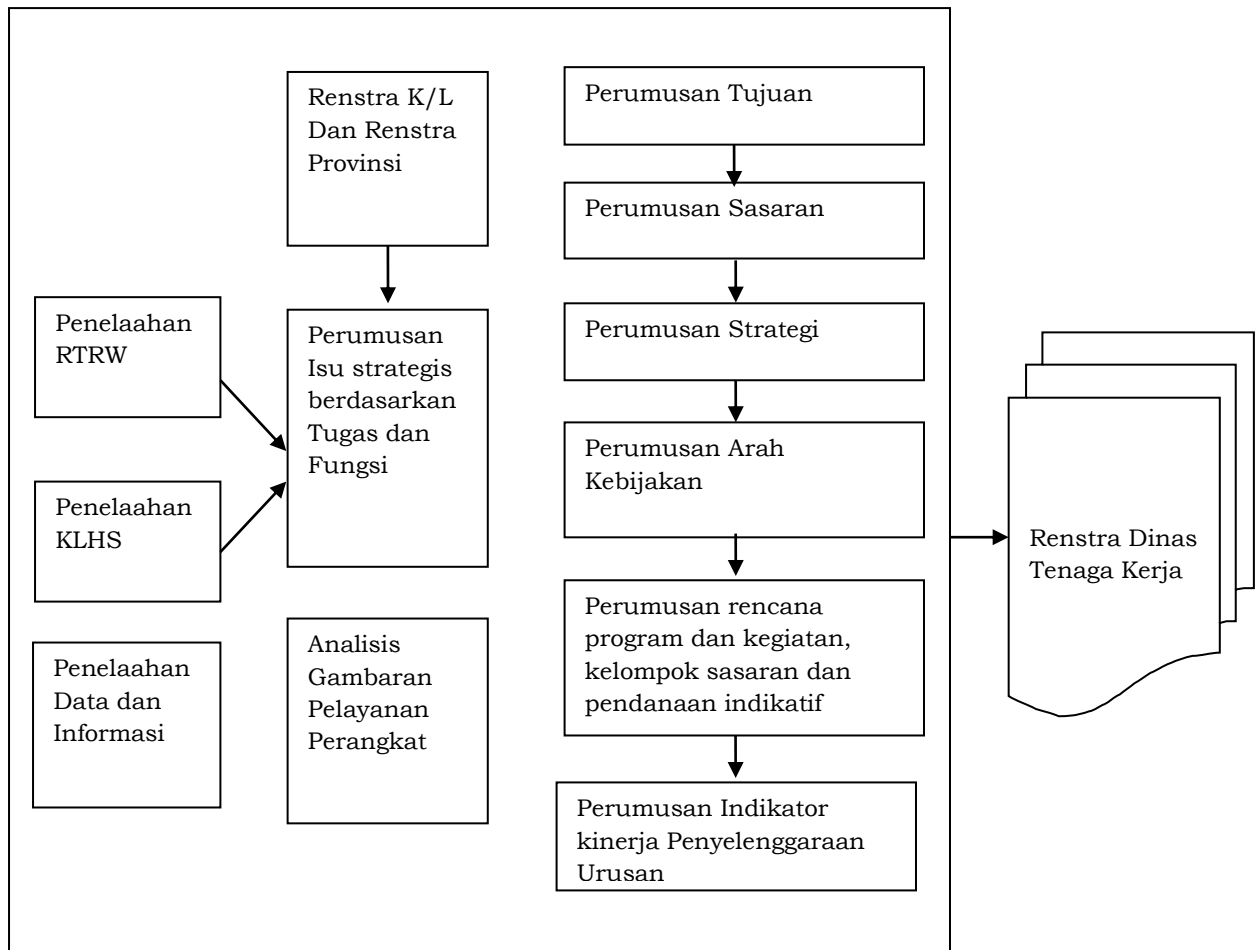
Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta sesuai dengan amanat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu dinas daerah dengan tipe B yang dibentuk dengan dasar dalam Peraturan Daerah Kota Surakarta nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja mengacu pada 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. Renstra Dinas Tenaga Kerja disusun melalui beberapa tahapan, meliputi: (1) Persiapan penyusunan Renstra; (2) penyusunan rancangan awal Renstra dengan berpedoman pada rancangan awal RPJMD Kota Surakarta; (3) penyusunan rancangan renstra; (4) Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah; (5) perumusan rancangan Akhir Renstra dengan RPJMD; dan (6) penetapan renstra.



**Gambar 2. Tahapan Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta**

Pendekatan dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan, terdiri dari pendekatan yang berorientasi pada substansi renstra, dan pendekatan yang berorientasi pada proses penyusunan. Pertama adalah pendekatan-pendekatan yang berorientasi pada substansi meliputi: pendekatan Holistik-Tematik, pendekatan integratif dan pendekatan spasial. Tematik, holistik, integratif, dan spasial merupakan penjabaran tema Prioritas Pembangunan ke dalam perencanaan yang menyeluruh mulai dari hulu hingga hilir suatu rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dalam keterpaduan pemangku kepentingan dan pendanaan, serta dalam satu kesatuan wilayah dan keterkaitan antarwilayah. Pendekatan kedua adalah pendekatan yang berorientasi proses, yakni meliputi pendekatan teknokratik, partisipatif, politis, serta atas-bawah dan bawah-atas.



**Gambar 3. Proses Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta**

Selain mengacu pada dokumen RPJMD Kota Surakarta, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta juga memperhatikan beberapa dokumen perencanaan lainnya, seperti Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Surakarta, Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kota Surakarta; dan juga Renstra Kementerian dan Perangkat Daerah tingkat provinsi yang menjalankan urusan pemerintahan yang sejenis.

Tahun 2022, Pemerintah Kota Surakarta melalui Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah mengeluarkan Surat Edaran dengan Nomor 886/RP.02/III/2022 tentang Revisi Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Surat Edaran tersebut menghimbau kepada seluruh perangkat daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta untuk melakukan review Renstra. Dasar dari perintah review Renstra tersebut adalah terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur

Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, dan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 40 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah. Terbitnya Kepmendagri 050/5889 berakibat pada adanya perubahan indikator dan satuan dari masing-masing sub kegiatan sehingga perubahan Renstra wajib dilakukan di bagian BAB VI Rencana Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan, yaitu adanya perubahan indikator, target dan satuan mulai tahun 2023-2026. Adapun Perwali Nomor 40 Tahun 2021 berdampak pada perubahan struktur organisasi dan juga uraian tugas dan fungsi di BAB II Renstra.

Atas dasar hal tersebut di atas, Dinas Tenaga Kerja juga melaksanakan review terhadap Renstra yang sudah ada dan ditetapkan melalui Peraturan Walikota Surakarta Nomor 27.1 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Dengan adanya review ini, diharapkan dokumen Renstra ini nantinya akan memberikan pedoman, arah dan tujuan yang jelas bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta untuk lima tahun mendatang sesuai dengan ketentuan baru. Renstra ini selanjutnya akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta sebagai dokumen perencanaan tahunan PD yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan, baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

## **1.2. Landasan Hukum**

Dasar hukum penyusunan Review Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2757);

3. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);

11. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
12. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005 –2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9);
13. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 110);
14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 16);
15. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Surakarta Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2010 Nomor 2) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Surakarta Tahun 2005-2025;
16. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Surakarta Tahun 2021–2041 (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Surakarta Nomor 115);
17. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021–2026 (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2021 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Surakarta Nomor 117);
18. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota



- Surakarta Tahun 2021 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Surakarta Nomor 119);
19. 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);
  20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
  21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Jo. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
  22. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;
  23. Peraturan Walikota Surakarta Nomor 27.1 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
  24. Peraturan Walikota Surakarta Nomor 40 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah.

### **1.3. Maksud Dan Tujuan**

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta tahun 2021-2026 dimaksudkan sebagai acuan dalam merencanakan dan merumuskan program dan kegiatan pembangunan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta agar pelaksanaan pembangunan dapat terlaksana secara sistematis, terarah, terpadu dan mencapai sasaran yang telah di tetapkan.

Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi selama kurun waktu tahun 2021-2026 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung Visi dan Misi pembangunan jangka menengah Kota Surakarta .
- b. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi kurun waktu tahun 2021-2026 dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja pada Dinas Tenaga Kerja.
- c. Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2021-2026.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Review Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta adalah sebagai berikut

##### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta tahun 2021-2026.

##### **Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

Bab ini berisi tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

##### **Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis**

Bab ini berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta, telaahan Renstra Kementerian terkait, Telaahan Renstra Dinas Provinsi terkait, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD, dan Penentuan Isu-isu Strategis.

##### **Bab IV Tujuan dan Sasaran**

Bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dalam kurun waktu

2021-2026.

#### **Bab V Strategi dan Arah Kebijakan**

Bab ini berisi tentang strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran, serta kebijakan pembangunan jangka menengah yang akan diambil oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

#### **Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan**

Bab ini berisi tentang Rencana Program dan Kegiatan, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta tahun 2021-2026.

#### **Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan**

Bab ini berisi tentang indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Surakarta tahun 2021-2026.

#### **Bab VIII Penutup**

Bab ini berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

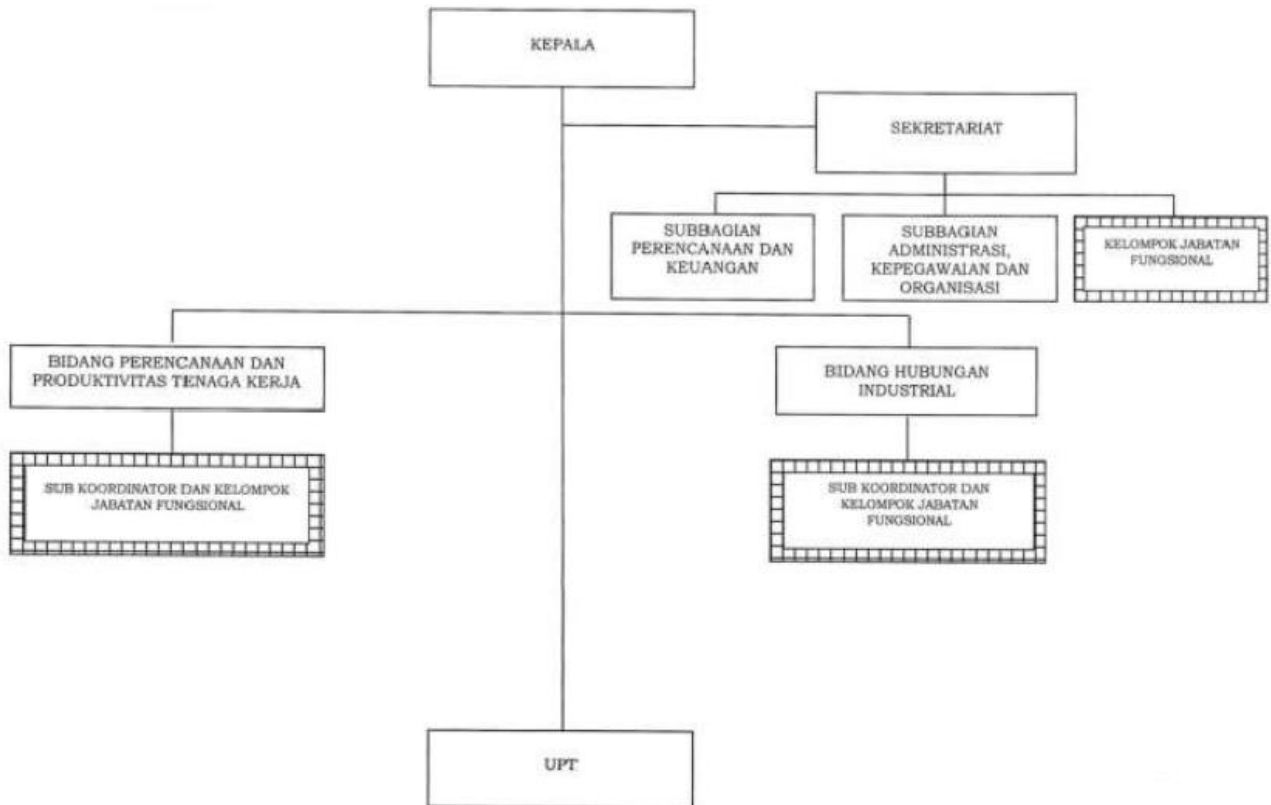
#### **2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

##### **2.1.1. Struktur Organisasi**

Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Peraturan tersebut kemudian dijabarkan lebih detail dalam Peraturan Walikota Surakarta Nomor 40 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah. Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja seperti yang termuat dalam Perwali Nomor 40 tahun 2021 adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat terdiri dari:
  1. Subbagian Administrasi, Kepegawaian dan Organisasi;
  2. Subbagian Perencanaan dan Keuangan.
- c. Bidang Perencanaan Dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- d. Bidang Hubungan Industrial;
- e. UPT; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta sesuai Peraturan Walikota Surakarta Nomor 40 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah adalah sebagai berikut.



### 2.1.2. Uraian Tugas

Berdasarkan Peraturan Walikota Surakarta nomor 40 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah, Dinas Tenaga Kerja memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintah bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi yang menjadi kewenangan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan terkait Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum terkait Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja,

- Hubungan Industrial dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas terkait Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
  - d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
  - e. pelaksanaan kesekretariatan dinas terkait perencanaan dan penganggaran, administrasi dan umum serta organisasi dan kepegawaian; dan
  - f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surakarta adalah sebagai berikut:

**a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi dalam kerangka pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas memiliki fungsi :

- a) perumusan kebijakan terakait Perencanaan dan Produktivitas Tenagakerja serta Hubungan Industrial;
- b) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum terkait Perencanaan dan Produktivitas Tenagakerja serta Hubungan Industrial;
- c) pembinaan dan pelaksanaan tugas terkait Perencanaan dan Produktivitas Tenagakerja serta Hubungan Industrial;
- d) penyelenggaraan sistem pengendalian intern terkait Perencanaan dan Produktivitas Tenagakerja serta Hubungan Industrial;
- e) pelaksanaan kesekretariatan dinas terkait perencanaan dan penganggaran, administrasi dan umum serta organisasi dan kepegawaian; dan
- f) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan

tugas dan fungsinya.

**b. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perencanaan, penganggaran, manajemen resiko, monitoring, evaluasi dan pelaporan, kepegawaian, pengelolaan pendapatan, keuangan dan aset, pengembangan kelembagaan dan tata laksana pelayanan publik, kehumasan dan kerjasama. Rincian fungsi sekretaris:

- a) penyelenggaraan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja dinas;
- b) penyelenggaraan administrasi pendapatan daerah kewenangan dinas;
- c) penyelenggaraan administrasi keuangan dinas;
- d) penyelenggaraan administrasi umum dinas;
- e) penyelenggaraan administrasi barang milik daerah pada dinas;
- f) penyelenggaraan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah lingkup dinas;
- g) penyelenggaraan penyediaan jasa penunjang lingkup dinas;
- h) penyelenggaraan layanan pengadaan barang/jasa lingkup dinas;
- i) penyelenggaraan pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah;
- j) penyelenggaraan pengembangan kelembagaan dan tata laksana pelayanan publik serta pengelolaan kepegawaian;
- k) penyelenggaraan kehumasan dan kerjasama;
- l) pembagian tugas, pemberian petunjuk, dan pemberian bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- m) pengendalian, penelitian, dan pemeriksaan pelaksanaan tugas bawahan;
- n) pelaksanaan konsultasi dan koordinasi baik vertikal maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas; dan
- o) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretariat, terdiri dari:

- a. Subbagian Administrasi, Kepegawaian dan Organisasi;
- b. Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
- c. Kelompok Jabatan Fungsional

**c. Bidang Perencanaan, dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Bidang Perencanaan, dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Kepala Bidang Perencanaan, dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan kebijakan daerah terkait perencanaan, penempatan, produktivitas tenaga kerja dan transmigrasi. Rincian fungsi Bidang Perencanaan, dan Produktivitas Tenaga Kerja:

- a) penyelenggaraan kebijakan teknis terkait Pelayanan Antarkerja di Daerah, Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan), Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota, Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah, Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah;
- b) penyelenggaraan pemerintahan daerah terkait Pelayanan Antarkerja di Daerah, Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan), Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota, Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah, Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah;



- c) penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pembinaan pelaksanaan tugas terkait Pelayanan Antarkerja di Daerah, Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan), Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota, Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah, Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah;
- d) pembagian tugas, pemberian petunjuk, dan pemberian bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- e) pengendalian, penelitian, dan pemeriksaan pelaksanaan tugas bawahan;
- f) pelaksanaan konsultasi dan koordinasi baik vertikal maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas; dan
- g) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Perencanaan, dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri dari kelompok Jabatan Fungsional. Rinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Sub Koordinator Perencanaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- b. Sub Koordinator Produktivitas Tenaga Kerja; dan
- c. Jabatan Fungsional Lainnya.

**d. Bidang Hubungan Industrial**

Bidang Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Kepala Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas menyelenggarakan kebijakan daerah terkait bina perusahaan dan pencegahan, penyelesaian perselisihan dan kesejahteraan pekerja. Rincian

fungsi Bidang Hubungan Industrial:

- a) penyelenggaraan kebijakan teknis terkait Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan, serta Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan.
- b) penyelenggaraan pemerintahan daerah terkait Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan, serta Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan;
- c) penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pembinaan pelaksanaan tugas terkait Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan, serta Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan;
- d) pembagian tugas, pemberian petunjuk, dan pemberian bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- e) pengendalian, penelitian, dan pemeriksaan pelaksanaan tugas bawahan;
- f) pelaksanaan konsultasi dan koordinasi baik vertikal maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas; dan
- g) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

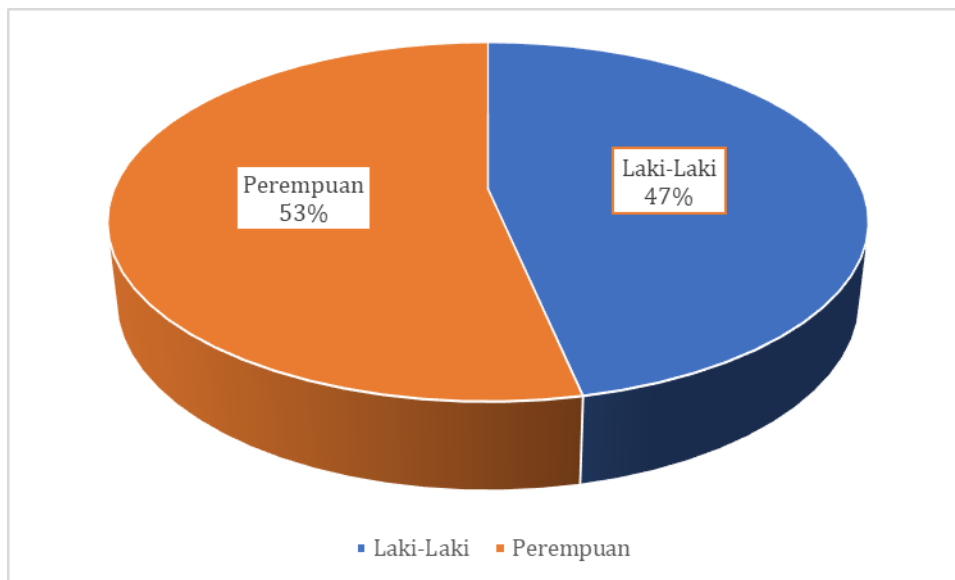
Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari kelompok Jabatan Fungsional. Rinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Sub Koordinator Bina Perusahaan;
- b. Sub Koordinator pencegahan, Penyelesaian Perselisihan dan Kesejahteraan Pekerja; dan
- c. Jabatan Fungsional Lainnya.

## 2.2 Sumber Daya

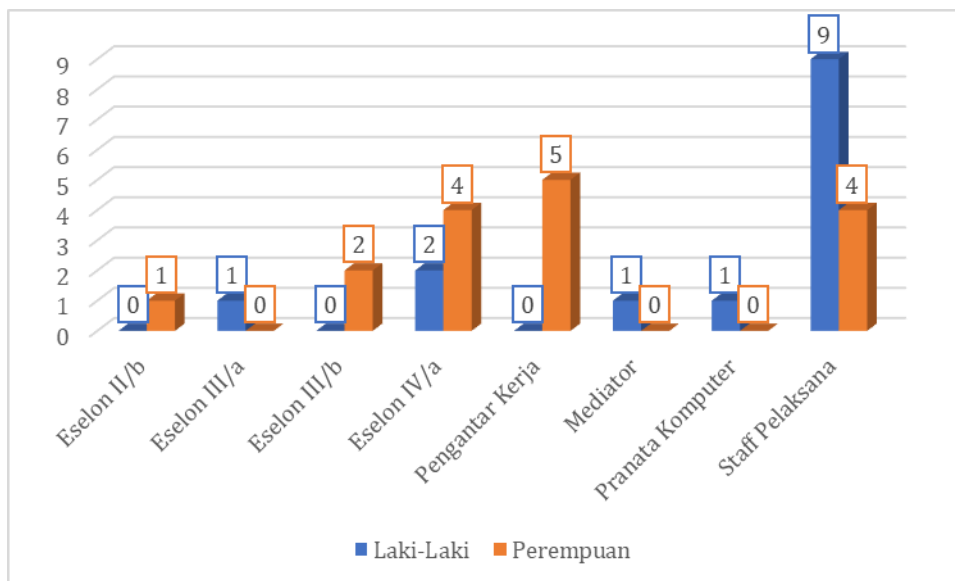
### 2.2.1. Sumberdaya Manusia

Jumlah pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang berstatus ASN tahun 2020 sebanyak 30 orang. Terdiri dari 16 orang laki-laki (53%), dan 14 orang pegawai perempuan (47%).



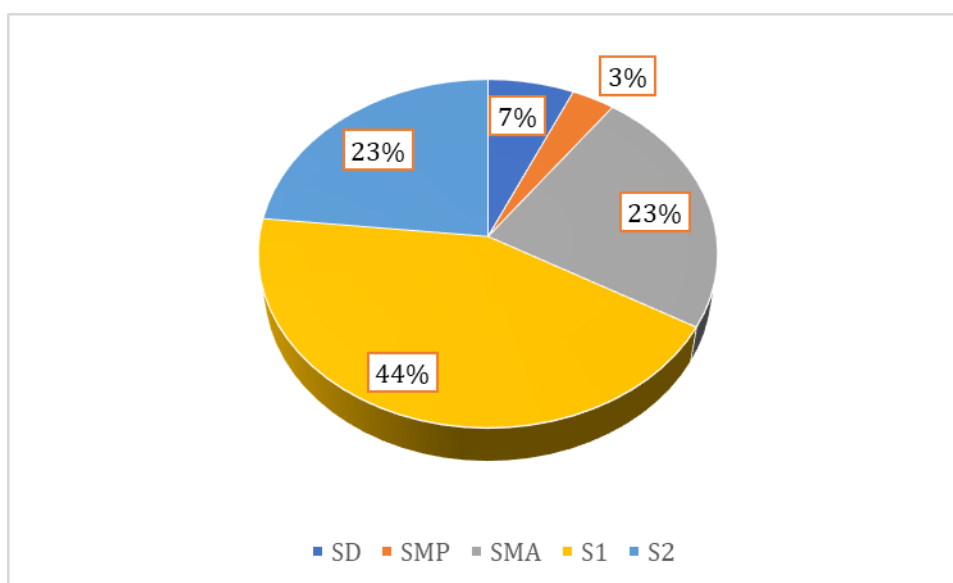
**Gambar 2.1. Jumlah Sumberdaya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020**

Jika dilihat dari sisi jabatan sumberdaya manusia di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berstatus ASN, terdiri dari 1 orang pejabat eselon II/b, 1 orang pejabat eselon III/a, 2 orang pejabat eselon III/b, 6 orang pejabat eselon IV/a, 5 orang pengantar kerja, 1 orang mediator, 1 orang pranata computer, dan 13 orang staf pelaksana. Selengkapnya dapat dilihat dalam gambar berikut ini.



**Gambar 2.2. Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Berdasarkan Jabatan Tahun 2020**

Apabila dilihat dari segi pendidikan, sebagian besar ASN yang dimiliki berpendidikan akhir Sarjana (S1) yakni 13 orang (44%). SDM berpendidikan Master (S2) sebanyak 7 orang (23%), dan sisanya adalah SDM dengan pendidikan SMA (23% atau 7 orang), berpendidikan SMP ada 1 orang (3%, dan ada 2 orang berpendidikan SD (7%)).



**Gambar 2.3. Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020**

## 2.2.2. Sarana dan Prasarana (Asset)

Adapun rekapitulasi inventaris sumberdaya aset Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Jumlah Sarana dan Prasarana yang Dimiliki Oleh**  
**Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Tahun 2020**

No.	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Zice	1	
2	Meja Tulis	32	
3	Alat Rumah Tangga Lain-lain	4	Sketsel
4	Meja Tamu Ruangan Biasa	2	
5	Mesin Ketik Manual Standar (14-16)	8	
6	Lemari kayu	19	
7	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	
8	Facsimile	1	
9	Mesin Ketik Manual Portable (11-13)	2	
10	Tiang Bendera	1	
11	Mimbar/Podium	1	
12	Sofa	2	
13	Meja Rapat	32	
14	Personal Komputer	4	
15	Bangku Tunggu	3	
16	Meja Tambahan	2	
17	Bangku Injak	3	
18	Radio	1	
19	Amplifier	1	
20	Printer	59	
21	Hub	1	
22	Microphone/Wireless Mic	1	
23	Horizontal Planar Motion Mechaarism(HPPM)	1	
24	Lemari Besi	31	
25	Filling Besi/Metal	32	
26	Mesin Absensi	1	
27	Kursi Lipat	100	
28	AC Unit	42	
29	Timbangan Barang	1	

No.	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
30	Pesawat Telephone	1	
31	Tensi Meter	1	
32	Stetoscope	1	
33	Papan Visuil	2	
34	Papan Nama Instansi	3	
35	Kursi Rapat	73	
36	Televisi	7	
37	Camera Film	8	
38	Peralatan Personal Komputer Lain-lain	1	Sharp Projector XR / 0
39	Peralatan Personal Komputer Lain-lain	1	AVC 500 VA / 0
40	Peralatan Jaringan Lain-lain	2	
41	Lemari Kaca	20	
42	Kursi Putar	14	
43	Scanner	1	
44	Papan Pengumuman	2	210 x 100
45	Note Book	13	
46	Monitor	1	LCD LG / Flatron IPS 236
47	Unintemuptible Power Supply (UPS)	1	
48	Telephone (PABX)	1	
49	Intercom	11	
50	ALat Ukur Lainnya (Lain-lain)	1	Alat Ukur Ketebalan Plat
51	ALat Ukur Lainnya (Lain-lain)	1	Alat untuk Mengetahui Dalamnya Peralatan Mesin/Ketel Uap
52	ALat Ukur Lainnya (Lain-lain)	1	Alat Mengatur Temperatur Instalasi Listrik
53	ALat Ukur Lainnya (Lain-lain)	1	Alat Pengatur Tekanan Bejana Bertekanan
54	ALat Ukur Lainnya (Lain-lain)	4	Helm Pengaman
55	Mesin Ketik Listrik Portable	1	
56	Kursi Besi/Metal	260	
57	Kipas Angin	18	
58	Camera Video	1	SONY

No.	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
59	Alat Pemdam Kebakaran	3	Banzai
60	PC Unit/ Komputer PC	33	INTEL
61	Proyektor + Attachment	5	Ben q
62	Camera Electronic	7	
63	Sepeda Motor	15	
64	Rak Besi/Metal	2	
65	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	9	
66	Camera + Attachment	1	
67	Slide Projector	2	
68	Peralatan Umum Lain-lain	1	
69	Alat Kantor Lainnya (Lain-lain)	2	
70	Kursi Tamu	2	
71	Kompor Gas	10	
72	Alat Dapur Lainnya	2	
73	Tabung Gas	1	
74	Sound System	5	
75	Lap Top	21	
76	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	2	
77	Dekortasi	1	
78	Meja Besi/Metal	33	
79	Tustel	1	
80	Korden/Gordyn	1	
81	Server	1	
82	Meja Komputer	1	Di dinas kebudayaan
83	LCD Projector	4	
84	Kursi Kerja	1	
85	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	2	
86	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	1	
87	Meja Kerja	9	
88	Mesin Jahit Kulit	2	
89	Mesin Amplas Plat	1	
90	Mesin Gergaji	1	
91	Bak Air	2	kenceng lorodan 120cm
92	Bak Air	7	grengseng
93	Bak Air	4	bak cuci bilas
94	Bak Air	1	kenceng tembaga

No.	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
95	Bak Air	2	kenceng tembaga kecil
96	Bak Air	4	Bak celup warna
97	Tatah Biasa Satu Set	10	Tatah Besi
98	Tatah Biasa Satu Set	10	Tatah kayu
99	Meteran Kain	1	
100	Timbangan	3	
101	Ember Plastik	10	
102	Brand Kas	1	
103	Screen projector	3	
104	Meja Kayu/Rotan	19	
105	Meja Panjang	7	
106	Lemari Es	2	
107	Kompor Listrik	13	
108	Kompor Minyak	1	
109	Mesin Jahit	9	
110	Alat Rumah Tangga Lain-lain	525	Cap Batik
111	Alat Rumah Tangga Lain-lain	7	Drum plastik dan Raket Karet
112	Alat Rumah Tangga Lain-lain	2	Dudukan kenceng kompor gas
113	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	Wayang
114	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	Gawangan kelir
115	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	Kain Kelir
116	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	Plisik/ gombyok
117	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	Blencong
118	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	Kepyak
119	Alat Rumah Tangga Lain-lain	2	Cempala
120	Alat Rumah Tangga Lain-lain	1	Canthelan Mic
121	Alat Rumah Tangga Lain-lain	11	Eblek/ penyekat wayang
122	Rak Jemuran	20	Gawangan batik kayu
123	Rak Jemuran	5	Gawangan kain stainlesssteel
124	Tangga	1	
125	Peralatan Personal Komputer Lain-lain	1	Oculus Rift
126	UPS	10	
127	Meja Rapat Pejabat Lain-lain	1	
128	Kursi Rapat Ruang Rapat Staff	21	



No.	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
129	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat	1	
130	Handycam	1	
131	Timbangan Obat	4	
132	Handphone	4	
133	Handphone	1	Samsung /Tab A8
134	Alat Komunikasi Lain-lain	2	Samsung / Tab S2 9.7
135	Kompresor	2	
136	Mixer	4	
137	Screen	5	
138	TV Monitor	6	
139	Mesin Press Kain	1	
140	Mesin Pengereng	1	
141	Tungku	2	
142	Kotak Peti lengkap	2	
143	Gamelan	1	
144	Gas Regulator	3	
145	Station Wagon	2	
146	Meja Reseption	1	
147	AC Sentral	1	
148	Exhause Fan	19	
149	Dispenser	1	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Tahun 2022

### 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berdasarkan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 8 Tahun 2021 melaksanakan pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

#### a. Tenaga Kerja

Kewenangan pemerintah kota terkait dengan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mencakup pelatihan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan tenaga kerja dan pengawasan industrial. Ketenagakerjaan termasuk salah satu Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/ SDGs, yaitu. Target dunia yang ingin dicapai yaitu Pada tahun 2030, memberikan pekerjaan penuh dan produktif yang layak bagi semua wanita dan pria, termasuk bagi orang-orang

muda dan penyandang disabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Masalah pokok ketenagakerjaan adalah adanya kesenjangan antara angkatan kerja (pencari kerja) dengan kesempatan kerja yang tersedia, sehingga menyebabkan pengangguran. Pada indikator SDG's tujuan ke-8 untuk meningkatkan kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh yaitu tingkat pengangguran terbuka, pada Tahun 2017 sampai tahun 2019 terus mengalami penurunan dari 4,47% menjadi 4,18%. Namun di tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 7,92%. Jumlah angkatan kerja di Kota Surakarta dalam kurun waktu tahun 2017 - 2020 mengalami fluktuatif cenderung meningkat, antara 271.527 orang pada tahun 2017 menjadi 288.959 orang pada tahun 2020. Tingkat partisipasi angkatan kerja dalam kurun waktu tahun 2017 - 2020 juga fluktuatif pada kisaran antara 66,1%, pada tahun 2017 menjadi sebesar 68,84% pada tahun 2020.

Rasio penduduk yang bekerja dari angkatan kerja dalam kurun waktu tahun 2017 - 2020 juga mengalami fluktuatif, pada kisaran antara 95,53% hingga 92,08% pada tahun 2020. Upaya pengurangan pengangguran dilakukan dengan melakukan penempatan pencari kerja. Penempatan tenaga kerja mengalami fluktuatif dengan kecenderungan meningkat dari sebesar 50,44% pada tahun 2016 menjadi sebesar 74,18% pada tahun 2020.

Salah satu aspek yang dalam ketenagakerjaan yang juga perlu menjadi perhatian yaitu hubungan tenaga kerja dan pengawasan industrial. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun menunjukkan fluktuatif kenaikan dan penurunan, dari sebesar 2,2% pada tahun 2016 menjadi sebesar 2,67% pada tahun 2020. Persentase Kasus ketenagakerjaan yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) mengalami fluktuatif pada tahun 2016 - 2020. Persentase pekerja/ buruh yang menjadi peserta program Jamsostek fluktuatif dengan kecenderungan meningkat dari sebesar 75% menjadi sebesar 79% pada tahun 2020, indikator ini juga digunakan dalam indikator capaian SDG's Tujuan ke-10.

Capaian Indikator Urusan tenaga kerja Kota Surakarta Tahun 2016 - 2020 bisa dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.2**  
**Capaian Indikator Urusan Tenaga Kerja Kota Surakarta**  
**Tahun 2016 - 2020**

Indikator	Satuan	Kinerja				
		2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah Angkatan Kerja (orang)	orang	NA	271.527	271.375	286.811	288.959
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	NA	66,1	65,62	68,93	68,84
Jumlah Penduduk Bekerja (orang)	orang	NA	259.394	259.465	274.808	266.082
Rasio Penduduk Bekerja	%	NA	95,53	95,61	95,82	92,08
Tingkat pengangguran terbuka (Tujuan 8)	%	NA	4,47	4,39	4,18	7,92
Cakupan serapan tenaga kerja terampil	%	75	75	67,5	67,5	50
Persentase Pencari kerja yang ditempatkan	%	50,44	90,22	92,47	90,28	74,18
Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	%	2,2	2,9	6	4,17	2,67
Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%	100	100	100	100	0
Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	%	72,72	100	100	83,33	46,15
Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	%	75	76,26	82,63	80	79

### **b. Transmigrasi**

Transmigrasi merupakan perpindahan penduduk dari suatu daerah yang padat ke daerah yang kurang padat dalam rangka mendukung pengembangan wilayah. Tujuan dari transmigrasi dilihat dari kependudukan yaitu pemeratakan persebaran penduduk dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Sementara itu dilihat dari sisi kewilayahan yaitu meningkatkan

produksi hasil pertanian dengan cara memperluas lahan pertanian dan memperkuat keamanan dan keamanan nasional dengan menyebarkan penduduk pada wilayah-wilayah terjauh dalam satu negara.

Kinerja urusan transmigrasi dapat dilihat dari indikator jumlah transmigran yang di berangkatkan. Selama kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 jumlah transmigran fluktuatif dengan kecenderungan menurun dari 9 KK pada tahun 2016 menjadi 4 KK pada tahun 2019 dan 0 KK pada tahun 2020 akibat pandemi Covid-19. Hal tersebut lebih dikarenakan kurangnya minat masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi yang dilaksanakan oleh pemerintah. Pencapaian kinerja urusan transmigrasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.3**  
**Capaian Indikator Urusan Transmigrasi Kota Surakarta**  
**Tahun 2016 - 2020**

Indikator	Satuan	Kinerja				
		2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah transmigran yang diberangkatkan	KK	9	5	3	4	0
Persentase transmigran yang diberangkatkan	%	9	5	3	80	0

Evaluasi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta selama kurun waktu tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.4**  
**Capaian Indikator Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta**  
**Tahun 2016 - 2020**

No	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun Ke-						Realisasi Capaian Pada Tahun Ke-						Rasio Capaian Pada Tahun Ke-					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Cakupan serapan tenaga kerja terampil	%	70,12	70,69	75	75,26	79,9	79,91	75	75	67,5	64,86			106,96	106,10	90,00	86,18	-	-
2	Pencari kerja yang ditempatkan	%	74,89	76,36	78,64	80,98	83,32	85,82	50,44	90,22	92,47	90,28	74,18		67,35	118,15	117,59	-	-	-
3	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	%		98,36	100	100	100	100	100	100	100	100			#DIV/0!	101,67	100,00	100,00		
5	Persentase kasus sengketa pengusaha yang terselesaikan	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100			100,00	100,00	100,00	100,00	-	-
6	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	%	2,58	2,5	2,42	2,35	2,28	2,22	77,41	76	63	62,16	46,15		3000,39	3.040,00	2.603,31	2.645,11	-	-
7	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	%	100	100	100	100	100	100	80	81	83	85			80,00	81,00	83,00	85,00	-	-
8	% kecukupan sarana untuk administrasi perkantoran	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	-
9	% kecukupan sarana aparatur	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	-
10	% ketersediaan dokumen pelaporan kinerja dan keuangan sesuai kaidah yang berlaku			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	-
11	ketersediaan data statistik urusan ketenagakerjaan, perindustrian dan transmigrasi	dok		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	-
12	Jumlah Transmigran diberangkatkan	KK	10	10	10	10	10	10	5	3	4	4	0		50,00	30,00	40,00	40,00	0	-

No	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun Ke-						Realisasi Capaian Pada Tahun Ke-						Rasio Capaian Pada Tahun Ke-					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
13	Persentase Transmigran yang diberangkatkan	%	15,38	18,52	18,9	22,22	24,44	25	9	5	3	80	0		58,51	26,99	15,87	327,33	0	-

Anggaran dan realisasi anggaran selama kurun waktu tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.5**  
**Realisasi Anggaran Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta Tahun 2016 - 2020**

No	Program	Anggaran Pada Tahun Ke- (juta rp)						Realisasi Anggaran pada Tahun Ke- (juta rp)						Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	300	365	401,5	441,65	485,81	534,4	300		475,92	473,56	294,04		100,00	0,00	118,54	107,23	60,53	
2	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	200	230	256	279,65	304,61	329,42	200		650	675	565,63		100,00	0,00	253,91	241,37	185,69	
3	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	325,13	400	440	484	508,2	533,6	598,7		495,14	638,9	38,72		184,14	0,00	112,53	132,00	7,62	
4	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	903,28	1.138,61	1.254,46	1.348,67	1.472,03	1.606,78	1.284,59		885,26	1.040	1.672,28		142,21	0,00	70,57	77,11	113,60	

No	Program	Anggaran Pada Tahun Ke- (juta rp)						Realisasi Anggaran pada Tahun Ke- (juta rp)						Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
5	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1.619	2.460,9	2.706,89	2.867,38	3.038,31	3.120,47	804,88		471	466,11	610		49,71	0,00	17,40	16,26	20,08	
6	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	50	50	50	255	310,5	465,5	-		-	-	130		#VALUE!	0,00	#VALUE!	#VALUE!	41,87	
7	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	225	400	440	484	508,6	534	225		250	219,1	200		100,00	0,00	56,82	45,27	39,32	
8	Program perencanaan pembangunan daerah	30	60	140	140	145	150							0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan**

Pelayanan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta selama tahun 2021-2026 diarahkan pada upaya mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan jangka menengah Kota Surakarta yang termuat dalam RPJMD Kota Surakarta tahun 201-2026.

Meskipun demikian dalam pelaksanaannya tentu akan menemukan berbagai tantangan dan hambatan yang akan mempengaruhi proses yang berjalan. Tantangan dan hambatan tersebut tentunya harus dihadapi dan dicarikan jalan keluar supaya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai di akhir periode.

Selain tantangan dan hambatan, tentu juga ada peluang yang bisa dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Tantangan dan peluang ini didapatkan dari telaah dokumen-dokumen perencanaan dari kementerian terkait, dokumen perencanaan perangkat daerah terkait di tingkat provinsi, dokumen RPJMD, dan juga kondisi terkini yang ada kaitannya dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

### **2.4.1 Tantangan**

Tantangan merupakan adalah situasi yang merupakan ancaman bagi organisasi yang datang dari luar organisasi (eksternal) dan dapat mengancam eksistensi organisasi dimasa depan. Tantangan Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dalam 5 (lima) tahun ke depan antara lain sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja
  - a. Pemenuhan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi, spesialisasi dan keahlian yang spesifik dan mendalam.
  - b. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
  - c. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja.
  - d. Pandemic covid 19 yang belum bisa dipastikan waktu berhentinya berdampak pada munculnya potensi pengangguran-pengangguran baru sebagai akibat dari lesunya dunia usaha.



2. Transmigrasi
  - a. Optimalisasi program transmigrasi untuk masyarakat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

#### **2.4.2 Peluang**

Peluang adalah situasi atau kondisi yang merupakan peluang dari luar organisasi (eksternal) dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi dimasa depan. Peluang dalam pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dalam 5 (lima) tahun ke depan antara lain sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja
  - a. Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru.
  - b. Tersedianya penduduk usia produktif yang berlimpah sebagai dampak dari bonus demografi.
2. Transmigrasi
  - a. Masih terbukanya kesempatan bagi masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.

## **BAB III**

### **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

#### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja**

Permasalahan pembangunan daerah merupakan celah atau “*gap expectation*” antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi.

Permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi ini didapatkan dari membandingkan antara target renstra periode sebelumnya dengan realisasi capaian. Selain itu juga dengan memperhatikan capaian kinerja selama 5 (lima) tahun terakhir untuk melihat trend atas capaian dari indikator yang mewakili tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

Tujuan dari perumusan permasalahan pembangunan daerah adalah untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan/kegagalan kinerja pembangunan daerah di masa lalu. Identifikasi faktor-faktor tersebut dilakukan terhadap lingkungan internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan capaian kinerja Renstra periode sebelumnya dan kondisi nyata yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

Permasalahan-permasalahan pembangunan masing-masing urusan yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta antara lain adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan urusan tenaga kerja
  - a. Meningkatnya angka tingkat pengangguran terbuka, dimana tahun 2020 sebesar 7,92% meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.
  - b. Belum optimalnya penempatan pencari kerja, tahun 2020 hanya 74,18%.

- c. masih rendah dan semakin menurunnya tingkat penyerapan tenaga kerja terampil, tahun 2020 hanya 50% dan lebih rendah dari tahun-tahun sebelumnya.
  - d. Belum terdatanya tenaga kerja informal.
  - e. Belum semua buruh/pekerja di Kota Surakarta mendapatkan perlindungan melalui jamsostek, tahun 2020 baru mencapai 79%.
  - f. Masih adanya kasus sengketa antara pengusaha dan pekerja, data tahun 2020 tercatat sebanyak 2,67%
2. Permasalahan urusan transmigrasi
    - a. Rendahnya minat masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi.
  3. Permasalahan kesekretariatan
    - a. Belum optimalnya dukungan layanan kesekretariatan perangkat daerah.

### **3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Untuk melakukan analisis isu strategis pembangunan yang harus diselesaikan berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang terkait dengan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, perlu dilakukan telaahan terhadap visi, misi dan program tersebut. Adapun visi dan misi dari Walikota dan Wakil Walikota Surakarta Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

**“MEWUJUDKAN SURAKARTA SEBAGAI KOTA BUDAYA YANG MODERN,  
TANGGUH, GESIT, KREATIF, DAN SEJAHTERA”**

Visi tersebut sebagai pemandu gerak bersama pemerintahan dan segenap warganya untuk membangun karakter Kota Surakarta, beralaskan semangat gotong royong sebagai modal sosial-budaya. Kota Surakarta terus tumbuh dan berkembang dalam aktivitas sosial, ekonomi, dan budaya, tanpa meninggalkan jati diri dan karakternya sebagai kota dengan warisan budaya yang kental, sebagai *The Spirit of Java*. Upaya mewujudkan kota modern dan Masyarakat yang sejahtera bermodalkan warisan budaya gotong royong dilandasi dengan karakter kota: Tangguh, Gesit, Kreatif, dan Sejahtera.

## 1. Surakarta sebagai Kota Budaya yang Modern

RPJPD Kota Surakarta Tahun 2005-2025 mengamanatkan nilai-nilai budaya yang harus dilestarikan sebagai spirit berkarya dan bermasyarakat. Makna budaya dalam penyelenggaraan tata pemerintahan dan tata kemasyarakatan memiliki dimensi nilai dasar dan dimensi instrumental. Nilai dasar bermakna bahwa budaya adalah strategi bertahan hidup dari suatu peradaban. Nilai instrumental bermakna melestarikan, mempertahankan dan mengembangkan produk budaya benda dan tak benda. Nilai dasar budaya Jawa perlu diaktualisasikan dalam kebijakan publik yang diambil oleh Pemerintah Kota Surakarta, yaitu:

- a. Nilai religius, yaitu apa yang dilakukan terhubung dengan unsur pengakuan kepada kekuasaan dari “Tuhan Yang Maha Kuasa”.

Nilai religius ini dalam konteks tata kelola governansi dapat diaktualisasikan dalam prinsip akuntabilitas, yaitu kesanggupan mempertanggung jawabkan semua perilakunya pada “Tuhan yang Maha Kuasa”. Penerapan prinsip ini bernilai positif untuk mencegah tindak penyimpangan kekuasaan dan tindakan yang melanggar hak orang lain.

Nilai religiusitas juga bermakna menghargai ciptaan “Yang Maha Kuasa” sebagai bentuk “penghormatan dan pengakuan akan kekuasaan sang Maha Kuasa”. Nilai religius menghasilkan perilaku yang integritas.

Nilai religius juga memuat nilai welas asih atau belas kasihan. Implementasinya dalam tata kelola pemerintahan dapat dilihat pada kepatuhan pada aturan pertanggungjawaban, meupun kebijakan pengarusutamaan hak-hak dasar yang berkeadilan. Sebagai contoh: Pengarusutamaan hak Asasi Manusia, Pengarusutamaan Gender, Pengarusutamaan Hak Anak, Pengarusutamaan Penanggulangan Kemiskinan.

- b. Nilai seni atau estetika, yaitu aktualisasi nilai dan rasa pada sumber kehidupan dituangkan pada karya keindahan.

Nilai seni atau estetika ini dalam konteks pembangunan dapat dijadikan rujukan pada pembuatan dan implementasi kebijakan publik, yaitu menjaga keserasian supaya tetap indah dan dapat dinikmati. Nilai estetika juga dapat diaktualisasikan dalam karya-karya industri kreatif.

- c. Nilai gotong royong, yaitu kebersamaan dalam menyelesaikan persoalan dan menanggung beban bersama sebagai satu kesatuan keluarga besar masyarakat. Nilai gotong royong dekat dengan konsep *srawung* yang bermakna bergaul, bersama-sama, dalam suatu kesatuan. Aktualisasi nilai gotong royong dalam konteks masa kini diwakili oleh konsep kolaborasi, partisipasi, kelompok swadaya, jejaring, kluster, dan lain sebagainya yang merujuk pada kondisi “menanggung beban bersama dan berusaha bersama.”
- d. Nilai Harmoni, yaitu keselarasan, keseimbangan, saling menghormati keberagaman dan meminimalisir konflik antar sesama. Istilah “*nguwongke uwong*” adalah salah satu manifestasi nilai harmoni. Harmoni juga mengandung makna keselarasan manusia dengan alam. Aktualisasi nilai harmoni dalam konteks tata kelola governansi saat ini dapat ditemukan dalam konsep toleransi, multikultur, inklusif, ramah lingkungan (berkelanjutan), kesetaraan, anti kesenjangan, dan sejenisnya yang memiliki implikasi makna pada upaya menjaga keseimbangan.

Nilai budaya perlu dijaga secara sistematis dalam keberlanjutan hidup bermasyarakat, karena masyarakat adalah kesatuan budaya. Masyarakat harus *rumangsa melu handarbeni* sebagai kesatuan budaya. Budaya merupakan aset suatu daerah, yang dapat menjadi sumber kesejahteraan hidup. Budaya adalah sistem nilai. Budaya juga sumber untuk memproduksi nilai-nilai, yang akan mendasari daya bertahan hidup suatu bangsa dalam jangka panjang. Internalisasi nilai budaya sebagai landasan keyakinan masyarakat akan mempengaruhi karakter produk barang dan jasa yang dihasilkan masyarakat.

Budaya adalah strategi bertahan hidup dari suatu peradaban. Unsur masyarakat dalam pengembangan Kota Surakarta sebagai Kota Budaya memiliki dimensi utama sebagai individu dan sebagai makhluk sosial. Dari sisi nilai-nilai dasar, individu masyarakat Kota Surakarta diharapkan memiliki moral dan perilaku terpuji, budi pekerti luhur. Sementara itu, sebagai makhluk sosial masyarakat Kota Surakarta diharapkan menghidupi nilai religius, estetis, gotong royong, dan harmoni.

Surakarta sebagai Kota Budaya dari sisi nilai instrumental berarti melestarikan, mempertahankan dan mengembangkan seni, adat istiadat budaya yang telah ada serta melindungi cagar-cagar budaya. Pengertian Kota Budaya juga mencakup kondisi dimana Kota Surakarta menghidupkan budaya Jawa yang tangguh dalam kehidupan sehari-hari, dengan nilai toleransi, estetik, religius, saling menghormati keberagaman, dan gotongroyong. Sebagai kota budaya, Surakarta memerankan fungsi pusat produksi dan reproduksi budaya yang toleran, harmoni dan multikultural. Fungsi tersebut diwujudkan dalam perilaku (*intangible*) maupun produk seni dan benda budaya yang dapat dinikmati oleh panca indra (*tangible*).

Frase kata modern sebagai unsur visi RPJMD Kota Surakarta 2021-2026, merepresentasikan frase kata “maju” dalam RPJPD Kota Surakarta Tahun 2005-2025. **Maju**, bagi suatu daerah dapat ditinjau dari aspek kependudukan, tata kelola pemerintahan, aspek ekonomi, aspek pembangunan wilayah, dan aspek budaya.

Tantangan era teknologi informasi menandai kemajuan dengan pengembangan *Smart city*. *Smart city* adalah kota yang mampu menggunakan SDM, modal sosial, dan infrastruktur telekomunikasi modern untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan, kehidupan yang berkualitas tinggi, manajemen sumber daya yang bijaksana melalui pemerintahan yang kolaboratif melibatkan partisipasi masyarakat. *Smart city* digerakkan oleh *smart governance* yang membangun *Smart People, smart economy, Smart Mobility, Smart Environment, Smart Living* berbasis *Smart culture*.

Dari aspek ekonomi kemajuan daerah ditandai dengan adanya keterpaduan berbagai unsur dan pranata ekonomi sehingga mampu menghasilkan *multiplier effect* peningkatan pertumbuhan ekonomi, stabilitas ekonomi, serta daya saing daerah. Implementasi *smart economy* menandai kemajuan pranata ekonomi.

Dari sisi kependudukan, kemajuan ditandai dengan kemajuan pola pikir, kepribadian dan akhlak mulia masyarakat. Kemajuan juga ditandai dengan pertumbuhan penduduk yang terkendali. Kemajuan penduduk dapat direpresentasikan dengan tumbuhnya *smart people*, yaitu masyarakat yang

cerdas karena mendapatkan kesempatan pendidikan dan pengembangan ketrampilan yang luas dengan penerapan sistem dan teknologi.

**Dari sisi tata kelola pemerintahan,** kemajuan daerah ditunjukkan dengan adanya implementasi *e-government* dalam pelayanan publik, sehingga masyarakat semakin mudah dalam mengakses informasi dan pelayanan publik.

**Dari aspek infrastruktur dan pembangunan wilayah,** kemajuan ditandai dengan tumbuhnya wilayah pertumbuhan baru, dan kualitas infrastruktur yang berkualitas, inklusif, dan tangguh. Infrastruktur yang berkualitas juga bermakna ramah lingkungan, hemat energi, atau menggunakan energi terbarukan. **Dalam konstelasi regional, nasional dan internasional,** “*maju*” diartikan sebagai Kota Surakarta yang kompetitif sebagai kota jasa penghubung dengan layanan perkotaan skala kawasan berstandar internasional, dengan tata kelola cerdas dan berkelanjutan. Tata ruang kota yang sehat, nyaman, dan aman merupakan penanda kecerdasan pengelola kota.

**Maju dari aspek budaya** ditandai dengan kemampuan penduduk mengaktualisasikan nilai-nilai budaya dalam bentuk produk seni integratif lokal berskala global. Kemajuan budaya juga tercermin dari kemampuan masyarakat merevitalisasi nilai budaya dalam kehidupan sehari-hari (*living culture*) secara inklusif. Nilai budaya dalam kehidupan sehari-hari yang ramah lingkungan, sebagai antisipasi ancaman resiko perubahan iklim, menjadi penanda peradaban yang baik.

Jadi unsur visi maju menjelaskan tentang Surakarta sebagai kota jasa yang kompetitif dan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai budaya lokal di skala global, dalam bentuk perilaku maupun produk barang atau produk jasa, yang dikelola secara cerdas dan berkelanjutan.

Konsep *SMART CITY* muncul dengan semakin meningkatkan peran pemerintah (*Governance*) dalam pengelolaan kota, meningkatnya peran Informasi Teknologi industry 4.0 dan berkembang *Society 5.0* yang menandai kemajuan kota. Smart City ditandai oleh :

- a. Kota yang membuat dirinya lebih SMART (lebih efisien, berkelanjutan, adil, dan layak huni)

- b. Kota yang mengintegrasikan semua infrastruktur penting (jalan, jembatan, air bersih) sehingga terkoneksi secara cerdas dengan penggunaan “*Smart Computing Technology*” untuk analisis data, pengaturan infrastruktur dan pelayanan kota.
- c. Kota yang bisa memberi inspirasi, menghargai kebudayaan dan ilmu pengetahuan, memotivasi semua penghuninya untuk berkreasi dan meningkatkan kehidupannya;

Peran pemerintah dalam pengembangan *smart city* antara lain:

- a. Memperkuat Kapasitas Institusi Lokal, yaitu: kelembagaan masyarakat; sumber-sumber pendanaan, dan pembiayaan yang inovatif
- b. Memperkuat pemberdayaan dan partisipasi masyarakat masyarakat yang rentan melalui penguatan ekonomi lokal dan penghargaan pada keragaman budaya
- c. melibatkan partisipasi masyarakat berfokus pada peningkatan kualitas permukiman dan penyediaan pelayanan kota;
- d. Memperkuat Kerjasama lintas aktor dan lintas wilayah dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya untuk penyediaan layanan dan pengelolaan potensi kota.

## 2. Tangguh,

**Frase tangguh** merujuk pada konsep resiliensi atau daya tahan kota dan masyarakat. Konsep resilien secara umum dimaknai dalam tiga pengertian, yaitu: (i) proses adaptasi yang berkelanjutan, (ii) mengatasi efek negatif, dan (iii) adanya berbagai atribut positif yang menunjukkan kemampuan melanjutkan kehidupan. Ada sembilan elemen yang sering dikaitkan dengan kondisi yang membentuk ketahanan atau resiliensi masyarakat, yaitu: (i) kearifan lokal, (ii) relasi dan jaringan komunitas, (iii) Komunikasi publik yang baik; (iv) kesehatan, (v) kepemimpinan dan tata kelola pemerintahan, (vi) kecukupan sumberdaya, (vii) investasi ekonomi, (viii) kesiapan atau kesiagaan, dan (ix) kesiapan mental (Patel, Rogers, Amlôt, Rubin, 2017).

**Frase tangguh**, pada konteks visi tahun 2021-2026 menegaskan karakter kota dan warga yang memiliki daya tahan tinggi, dan segera bangkit



dari dampak negatif pandemi Covid-19, baik dalam dimensi sosial maupun dampak ekonominya. Semangat kebangkitan ini, digerakkan dari alas semangat kesetiakawanan, gotong royong warga yang dipandu Pemerintah Kota, dan selanjutnya menjadi pembelajaran bersama untuk menentukan respon yang tangguh untuk menghadapi tantangan dan ancaman di masa mendatang.

3. **Gesit**, merepresentasikan konsep *Agile Governance* yaitu kemampuan organisasi untuk merespon secara cepat perubahan yang tak terduga dalam memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang semakin berubah (Bradley et al., 2012, Morrison et al., 2019, Kumorotomo, 2019). Konsep *agile* membutuhkan pemimpin dan kultur birokrasi yang sigap, tangkas dan cerdas. SDM yang kompeten. Pemerintahan yang *Agil* (Cerdas) memerlukan transformasi organisasi, yaitu perbaikan proses bisnis, perbaikan kualitas layanan, perbaikan manajemen kinerja, dan perbaikan sistem pengawas. Hal memerlukan dukungan 3 pilar yaitu: kemampuan digital, budaya organisasi, dan inovasi. Birokrasi publik yang *agile* dan inovatif, diperlukan di era VUCA (*Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous*). Untuk itu, birokrasi publik perlu mengubah cara kerja birokrasi yang lebih terbuka, adaptif, dan responsif. siap menghadapi lingkungan yang tidak stabil dan tidak dapat diprediksi dengan pendekatan yang proaktif dan tidak alergi terhadap segala bentuk perubahan

Frase Gesit dalam konteks Surakarta tahun 2021-2026 bermakna karakter pelayanan pemerintahan yang sigap membaca perubahan dan kreativitas warga, dengan menyesuaikan pola kerja dan pola pelayanan serta reformasi birokrasi. Pemerintahan yang gesit akan memungkinkan dampak dari lompatan-lompatan yang terjadi dapat dinikmati seluruh warga Surakarta.

4. **Kreatif**, merujuk pada penjelasan kampanye visi Walikota terpilih, berakna karakter kota dan warga dalam menciptakan solusi atas permasalahan bersama, dan membangun peluang-peluang usaha dari sumber daya bersama di Surakarta. Pengembangan kreativitas warga memanfaatkan

energi para pemuda dan pemudi Surakarta yang kini telah berkontribusi dalam membangun landasan lompatan maju kota.

Kata kreatif dalam konsep pembangunan kota merepresentasikan konsep kota kreatif. Konsep kota kreatif menunjukkan peranan kota memberi kebebasan masyarakat untuk berekspresi dan adanya ruang yang mengakomodasi individu-individu kreatif yang melakukan segala sesuatu dengan kearifan lokal. Seiring perkembangan masyarakat, konsep kota kreatif melebar ke arah kota budaya dan mulainya kemunculan kelas kreatif dalam masyarakat (Miles, 2013). Kelas kreatif ini menjadi penggerak dalam aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat di dalam kota dengan orientasi penggunaan intuisi dan kreativitas dalam kegiatannya. Pada ujungnya, kota kreatif akan menjadikan sektor kreatif sebagai penggerak untuk pertumbuhan ekonomi. Beberapa aspek yang mendukung penerapan konsep kota kreatif adalah industri kreatif, komunitas kreatif, lingkungan kreatif dan *event*.

5. **Sejahtera** adalah upaya untuk memperluas dan memperdalam landasan “Waras-Wasis-Wareg-Mapan-Papan” (3WMP) yang telah dicapai dari tahap pembangunan Kota Surakarta periode 2016-2021. Dengan menjaga dan meningkatkan kesejahteraan umum, Surakarta terus berupaya memastikan kelanggengannya sebagai kota modern berbasis warisan budaya di Abad 21.

Berdasarkan visi di atas, maka ditetapkan misi pembangunan daerah jangka menengah dari Walikota dan Wakil Walikota Terpilih sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat yang berkelanjutan
2. Memperkuat pertumbuhan ekonomi yang adaptif dan berkelanjutan
3. Mewujudkan tata ruang dan infrastruktur kota yang mendukung pemajuan kebudayaan dan pariwisata berkelanjutan
4. Meningkatkan kualitas dan daya saing pemuda dan masyarakat umum, di bidang pendidikan, ekonomi, seni budaya, dan olah raga
5. Mengembangkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang gesit dan kolaboratif berlandaskan semangat gotong royong dan kebhinekaan.

6. Mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan bersama warga kota yang berkeadilan dan inklusif
7. Mewujudkan kondusivitas daerah dan kerukunan antar umat Bergama dalam tata kehidupan bermasyarakat yang saling menghormati.

Relevansi dan korelasi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dengan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih adalah terletak pada Misi Ke-2 yakni Memperkuat pertumbuhan ekonomi yang adaptif dan berkelanjutan.

**Tabel 3.1**  
**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program KDH dan Wakil KDH**

<b>VISI:</b> "Mewujudkan Surakarta Sebagai Kota Budaya Yang Modern, Tangguh, Gesit, Kreatif, Dan Sejahtera"			
<b>MISI: Memperkuat pertumbuhan ekonomi yang adaptif dan berkelanjutan</b>			
Tujuan/Sasaran	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
<b>Tujuan:</b> Terwujudnya Pembangunan ekonomi yang cerdas, berkeadilan, dan berkelanjutan  <b>Sasaran:</b> Meningkatnya produktivitas dan keunggulan kompetitif sektor riil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya angka tingkat pengangguran terbuka, dimana tahun 2020 sebesar 7,92% meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.</li> <li>• Belum optimalnya penempatan pencari kerja, tahun 2020 hanya 74,18%.</li> <li>• masih rendah dan semakin menurunnya tingkat penyerapan tenaga kerja terampil, tahun 2020 hanya 50% dan lebih rendah dari tahun-tahun sebelumnya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi, spesialisasi dan keahlian yang spesifik dan mendalam.</li> <li>• Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.</li> <li>• Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja.</li> <li>• Pandemic covid 19 yang belum bisa dipastikan waktu berhentinya berdampak pada munculnya potensi pengangguran-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru.</li> <li>• Tersedianya penduduk usia produktif yang berlimpah sebagai dampak dari bonus demografi.</li> <li>• Masih terbukanya kesempatan bagi masyarakat untuk mengikuti</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum terdatanya tenaga kerja informal.</li> <li>• Belum semua buruh/pekerja di Kota Surakarta mendapatkan perlindungan melalui jamsostek, tahun 2020 baru mencapai 79%.</li> <li>• Masih adanya kasus sengketa antara pengusaha dan pekerja, data tahun 2020 tercatat sebanyak 2,67%.</li> <li>• Rendahnya minat masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi.</li> </ul>	<p>pengangguran baru sebagai akibat dari lesunya dunia usaha.</p>	<p>program transmigrasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.</p>
--	--	---	---

Selain memperhatikan visi dan misi pasangan Walikota dan Wakil Walikota terpilih yang termuat dalam RPJMD, Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya juga memperhatikan masukan-masukan dari DPRD Kota Surakarta. Masukan tersebut seperti yang tertuang dalam pokok-pokok pikiran DPRD Kota Surakarta untuk pelaksanaan RPJMD tahun 2021-2026. Pokok Pikiran DPRD untuk pembangunan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi tahun 2021-2026 adalah:

- 1) Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi .
- 2) Pelaksanaan Job Fair/Bursa Kerja.
- 3) Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online.
- 4) Pelaksanaan Pelatihan kerja berdasarkan Unit Kompetensi.

### 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

#### 3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja

##### 1. Telaah Renstra Kementerian Tenaga Kerja

Kementerian Tenaga Kerja pada tahun 2020-2024 melaksanakan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden, sehingga tidak memiliki visi dan misi khusus ketenagakerjaan. Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Presiden dan Wakil presiden tersebut, Kementerian Tenaga Kerja memiliki 2 sasaran strategis yang harus diwujudkan. Sasaran strategis tersebut yaitu:

- 1) Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.
- 2) Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berupaya mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian Tenaga Kerja tersebut. Upaya mendukung dan mensinergikan tujuan dan sasaran kementerian dengan dinas dipengaruhi oleh kondisi di bawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Tenaga Kerja beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No	Sasaran Jangka Menengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya angka tingkat pengangguran terbuka, dimana tahun 2020 sebesar 7,92% meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.</li> <li>• Belum optimalnya penempatan pencari kerja, tahun 2020 hanya 74,18%.</li> <li>• masih rendah dan semakin menurunnya tingkat penyerapan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi, spesialisasi dan keahlian yang spesifik dan mendalam.</li> <li>• Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.</li> <li>• Mewujudkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru.</li> <li>• Tersedianya penduduk usia produktif yang berlimpah sebagai dampak dari bonus demografi.</li> <li>• Masih terbukanya kesempatan bagi masyarakat untuk mengikuti</li> </ul>

No	Sasaran Jangka Menengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		<p>tenaga kerja terampil, tahun 2020 hanya 50% dan lebih rendah dari tahun-tahun sebelumnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum terdatanya tenaga kerja informal.</li> <li>• Belum semua buruh/pekerja di Kota Surakarta mendapatkan perlindungan melalui jamsostek, tahun 2020 baru mencapai 79%.</li> <li>• Masih adanya kasus sengketa antara pengusaha dan pekerja, data tahun 2020 tercatat sebanyak 2,67%.</li> <li>• Rendahnya minat masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi.</li> </ul>	<p>hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandemic covid 19 yang belum bisa dipastikan waktu berhentinya berdampak pada munculnya potensi pengangguran-pengangguran baru sebagai akibat dari lesunya dunia usaha.</li> </ul>	<p>program transmigrasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.</p>

## 2. Telaah Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal (PDT) dan Transmigrasi

Visi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi tahun 2020-2024 adalah terwujudnya perdesaan yang memiliki keunggulan kolaboratif dan daya saing dalam mendukung Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Visi tersebut merupakan upaya Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dalam mendukung visi presiden dan wakil presiden.

Terdapat 17 sasaran strategis dalam Renstra Desa, PDT dan Transmigrasi, namun hanya ada 2 sasaran strategis yang terkait dengan urusan transmigrasi yang harus diselaraskan dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Penyelarasan tersebut tentunya disesuaikan dengan tugas, fungsi dan kewenangan

Dinas Tenaga Kerja. Upaya mendukung dan mensinergikan tujuan dan sasaran kementerian dengan dinas dipengaruhi oleh kondisi di bawah ini.

**Tabel 3.3**  
**Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi yang terkait beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No	Sasaran Jangka Menengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi	Tidak ada karena Surakarta bukan daerah tujuan transmigrasi	Tidak ada karena Surakarta bukan daerah tujuan transmigrasi	Tidak ada karena Surakarta bukan daerah tujuan transmigrasi
2	Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 92 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementreian yang direvitalisasi			

### 3.3.2 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Sasaran yang ingin dicapai dalam dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah adalah :

- 1) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
- 2) Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan Kerja.
- 3) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dalam hubungan industrial dan jaminan sosial.
- 4) Meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan (norma kerja, norma k3) dan lingkungan kerja.
- 5) Meningkatkan penempatan transmigran pada daerah tujuan transmigrasi.
- 6) Meningkatkan kualitas pelayanan perangkat daerah.
- 7) Meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

Sesuai dengan tugas dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja mendukung pencapaian sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Adapun penghambat dan pendorongnya adalah:

Faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pencapaian sasaran renstra Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. tercantum pada tabel berikut.

**Tabel 3.4**  
**Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatnya angka tingkat pengangguran terbuka, dimana tahun 2020 sebesar 7,92% meningkat dari tahun-tahun sebelumnya.</li> <li>• Belum optimalnya penempatan pencari kerja, tahun 2020 hanya 74,18%.</li> <li>• masih rendah dan semakin menurunnya tingkat penyerapan tenaga kerja terampil, tahun 2020 hanya 50% dan lebih rendah dari tahun-tahun sebelumnya.</li> <li>• Belum terdatanya tenaga kerja informal.</li> <li>• Belum semua buruh/pekerja di Kota Surakarta mendapatkan perlindungan melalui jamsostek, tahun 2020 baru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi, spesialisasi dan keahlian yang spesifik dan mendalam.</li> <li>• Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.</li> <li>• Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja.</li> <li>• Pandemic covid 19 yang belum bisa dipastikan waktu berhentinya berdampak pada munculnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru.</li> <li>• Tersedianya penduduk usia produktif yang berlimpah sebagai dampak dari bonus demografi.</li> <li>• Masih terbukanya kesempatan bagi masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.</li> </ul>
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja.			
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial.			
4	Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Norma Ketenagakerjaan (Norma Kerja, Norma K3) Dan Lingkungan Kerja.			
5	Meningkatnya penempatan transmigran pada daerah tujuan transmigrasi.			
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah.			
7	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.			



No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		<p>mencapai 79%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Masih adanya kasus sengketa antara pengusaha dan pekerja, data tahun 2020 tercatat sebanyak 2,67%.</li> <li>Rendahnya minat masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi.</li> </ul>	<p>potensi pengangguran-pengangguran baru sebagai akibat dari lesunya dunia usaha.</p>	

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

#### 3.4.1 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)

Rencana Tata Ruang Wilayah merupakan produk perencanaan ruang yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan program-program pembangunan di daerah serta mendorong percepatan perkembangan masyarakat secara tertib, teratur dan terencana. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) diperlukan sebagai upaya sinkronisasi antara rencana tata ruang dengan rencana pembangunan.

Tidak ada permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja berkaitan dengan tugas dan fungsi berdasarkan Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Surakarta.

#### 3.4.2 Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah instrument pendukung perencanaan pembangunan berkelanjutan melalui upaya internalisasi kepentingan lingkungan hidup dan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan kedalam perencanaan pembangunan tersebut. Perumusan isu strategis dalam dokumen KLHS merupakan hasil dari capaian TPB yang belum memenuhi target

nasional dan indikator daerah. Isu strategis dalam KLH untuk Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Isu Pembangunan Berkelanjutan dan Rekomendasi KLHS**  
**Terkait Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah**

Tujuan TPB	Target TPB Yang Belum Tercapai/ Indikator Belum Menjadi Target Kinerja	Isu Pembangunan Berkelanjutan	Rekomendasi KLHS
Tujuan 1; Mengakhiri Kemiskinan dalam Segala Bentuk Dimanapun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporsi lapangan kerja informal sektor non-pertanian, berdasarkan jenis kelamin</li> </ul>	Pertumbuhan dan pemulihan ekonomi serta daya saing ekonomi	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Program pelatihan kerja dan produktivitas kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi</li> <li>• Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil</li> </ul> </li> <li><b>2. Program penempatan tenaga kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan antar kerja di daerah kota</li> <li>• Pengelolaan informasi pasar kerja</li> </ul> </li> <li><b>3. Program hubungan industrial</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 daerah kota</li> <li>• Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kota</li> </ul> </li> </ol>
Tujuan 8: Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat setengah pengangguran.</li> <li>• Persentase usia muda (15-24 tahun) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET).</li> </ul>		
Tujuan 9: Membangun Infrastruktur yang Tangguh, Meningkatkan Industri Inklusif dan Berkelanjutan, serta Mendorong Inovasi	Tidak ada		

*Sumber: Dokumen KLHS RPJMD Kota Surakarta Tahun 2021-2026*

Dilihat dari isu strategis tersebut, faktor penghambat dan pendorong pencapaian target sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.6**  
**Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan KLHS RPJMD Kota Surakarta Beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan**

No	Tujuan TPB	Isu Pembangunan Berkelanjutan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Tujuan 8: Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua	Pertumbuhan dan pemulihan ekonomi serta daya saing ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi, spesialisasi dan keahlian yang spesifik dan mendalam.</li> <li>• Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.</li> <li>• Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja.</li> <li>• Pandemic covid 19 yang belum bisa dipastikan waktu berhentinya berdampak pada munculnya potensi pengangguran-pengangguran baru sebagai akibat dari lesunya dunia usaha.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru.</li> <li>• Tersedianya penduduk usia produktif yang berlimpah sebagai dampak dari bonus demografi.</li> <li>• Masih terbukanya kesempatan bagi masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.</li> </ul>

### **3.5. Penentuan Isu-isu Strategis**

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah dimasa datang. Berkaitan dengan peran Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan sesuai kewenangannya. Isu strategis yang harus diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja dirumuskan melalui penelaahan terhadap kinerja pelayanan dan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja, penelaahan visi dan misi Kepala Daerah dalam RPJMD, penelaahan terhadap sasaran-sasaran strategis kementerian dan juga perangkat daerah provinsi. Berdasarkan analisis tersebut, isu strategis yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja.
2. Belum optimalnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang menjadi kewenangan.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH**

#### **4.1. Tujuan**

Tujuan dan sasaran pada hakekatnya merupakan arahan bagi pelaksanaan setiap urusan Pemerintahan Daerah dalam mendukung pelaksanaan misi, untuk mewujudkan Visi pembangunan Kota Surakarta dalam kurun waktu 2021-2026. Dalam rangka mewujudkan kebijakan RPJMD tahun 2021 – 2026, maka tujuan pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja adalah :

1. Meningkatkan daya saing tenaga kerja Kota Surakarta

#### **4.2. Sasaran**

Untuk memastikan pencapaian tujuan yang diharapkan, maka perlu ditetapkan sasaran jangka menengah. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian outcome program Perangkat Daerah.

Sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dijabarkan sebagai berikut:

1. Meningkatnya daya saing dan kompetensi tenaga kerja
2. Meningkatnya kesempatan kerja
3. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan
4. Meningkatnya kualitas dan keefektifitas perencanaan dan pencapaian kinerja perangkat daerah agar efektif dan efisien.

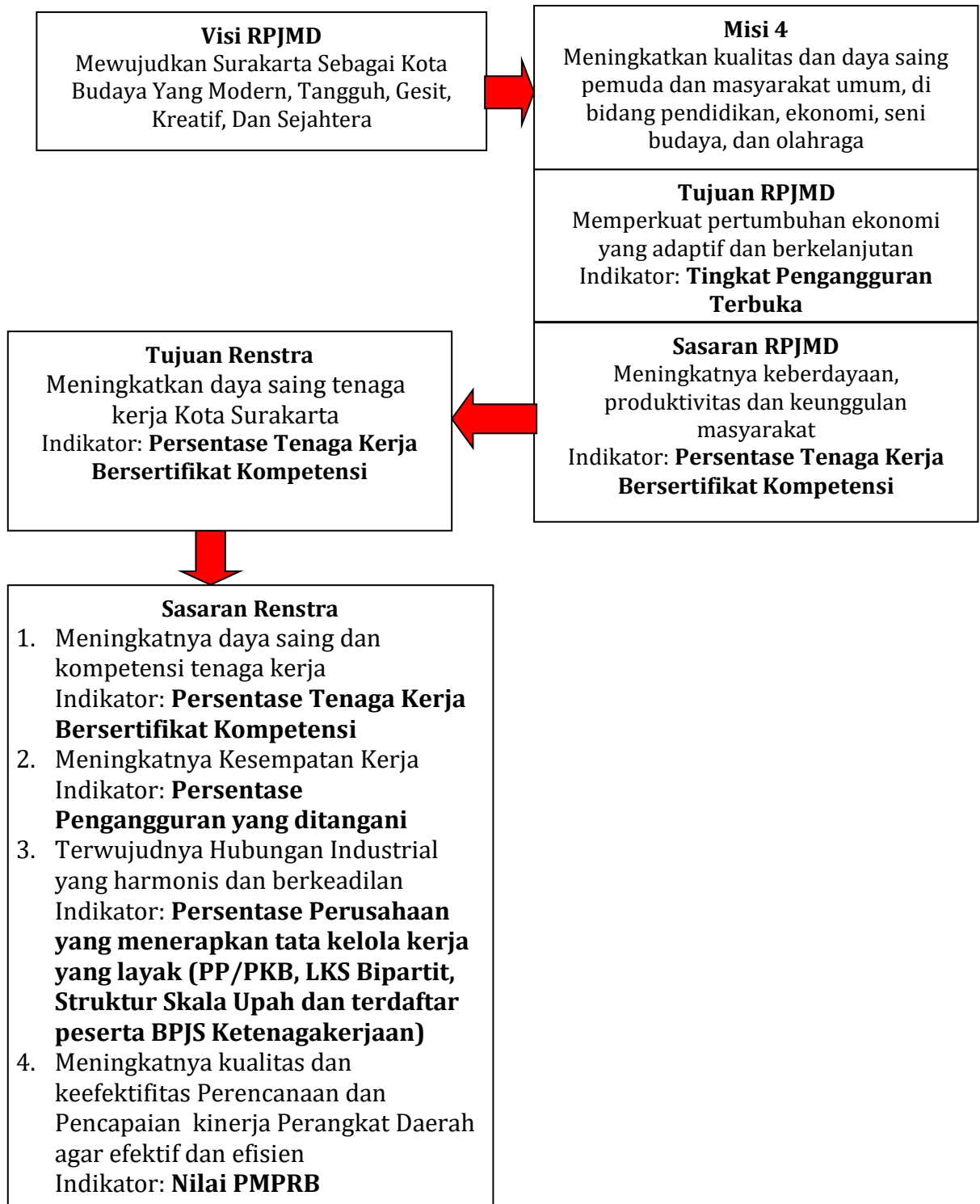
Berikut rumusan rangkaian pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dihasilkan pada tahapan perumusan tujuan dan sasaran pelayanan jangka menengah, disajikan dalam tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Tahun 2021-2026**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun					
					2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatkan daya saing tenaga kerja Kota Surakarta		Prosentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	%	n/a	0,68	0,75	0,81	0,88	0,94	1,00
		Meningkatnya daya saing dan kompetensi tenaga kerja	Prosentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	%	n/a	0,68	0,75	0,81	0,88	0,94	1,00
		Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Pengangguran yang ditangani	%	74,18	74,18	74,18	74,18	75	80	80
		Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	33,22	34,32	35,42	36,51	37,61	38,71	39

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Satuan	Kondi si Awal	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun					
					2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
		Meningkatnya kualitas dan keefektifitas Perencanaan dan Pencapaian kinerja Perangkat Daerah agar efektif dan efisien	Nilai PMPRB	Angka	15,00	20,00	21,15	22,00	22,50	23,00	23,50

Renstra perangkat daerah dalam hirarkinya harus mendukung upaya perwujudan visai dan misi Walikota dan Wakil Walikota. Hal tersebut dikarenakan Renstra Dinas Tenaga Kerja merupakan wujud operasional dari RPJMD Kota Surakarta. Sehingga tujuan dan sasaran Renstra harus selaras dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. keterkaitan antara visi, misi, tujuan, dan sasaran RPJMD dengan tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut.





## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1. Strategi**

Selanjutnya diuraikan rangkaian rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam lima tahun mendatang. Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan.

Strategi yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam rangka mencapai sasaran jangka menengah adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, serta penguatan kelembagaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi di lembaga pelatihan kerja swasta, koordinasi dan penguatan jejaring kerjasama pengembangan pelatihan.
2. Meningkatkan pelayanan Antar Kerja melalui peningkatan pelayanan antar kerja, optimalisasi Fungsi Pengantar Kerja, Pemberdayaan Penca/disabilitas, pembinaan tenaga kerja pendamping Tenaga Kerja Asing, dan penyelenggaraan model-model Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja (Bursa Kerja Online(BKO), Bursa Kerja Khusus ( BKK ), Job Fair/Talent Festival).
3. Menjaga dan meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta penguatan, pengelolaan data dan informasi Hubungan Industrial melalui pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartite dan tripartite, pengesahan Peraturan Perusahaan, peningkatan kepesertaan Jaminan Sosial.
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan dan pengelolaan pemerintahan melalui penyediaan sarana prasarana, penguatan kapasitas SDM, dan pelaksanaan administrasi pemerintahan yang efektif dan efisien.

#### **5.2. Kebijakan**

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Kebijakan yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut.

1. Peningkatan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja secara berkelanjutan dan komprehensif hingga memperoleh sertifikat kompetensi.
2. Peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam dan luar negeri, optimalisasi fungsi pengantar kerja dan memperluas akses informasi pasar kerja.
3. Optimalisasi peran lembaga Kerjasama Bipartite dan Lembaga Kerjasama Tripartite, mendorong Perusahaan dalam Kepesertaan Jaminan Sosial dan Fasilitas Sarana Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja Baik diluar maupun di dalam Hubungan Kerja, serta Pengembangan Data dan Informasi Hubungan Industrial dalam Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
4. Efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan administrasi pemerintahan.

Keselarasan antara tujuan, sasaran dengan strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 5.1.**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
Meningkatnya daya saing tenaga kerja Kota Surakarta	Meningkatnya daya saing dan kompetensi tenaga kerja	Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, serta penguatan kelembagaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi di lembaga pelatihan kerja swasta, koordinasi dan penguatan jejaring kerjasama pengembangan pelatihan.	Peningkatan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja secara berkelanjutan dan komprehensif hingga memperoleh sertifikat kompetensi.

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Meningkatkan pelayanan Antar Kerja melalui peningkatan pelayanan antar kerja, optimalisasi Fungsi Pengantar Kerja, Pemberdayaan Penca/disabilitas, pembinaan tenaga kerja pendamping Tenaga Kerja Asing, dan penyelenggaraan model-model Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja (Bursa Kerja Online(BKO), Bursa Kerja Khusus ( BKK ), Job Fair/Talent Festival).	Peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam dan luar negeri, optimalisasi fungsi pengantar kerja dan memperluas akses informasi pasar kerja.
	Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan	Menjaga dan meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta penguatan, pengelolaan data dan informasi Hubungan Industrial melalui pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartite dan tripartite, pengesahan Peraturan Perusahaan, peningkatan kepesertaan Jaminan Sosial.	Optimalisasi peran lembaga Kerjasama Bipartite dan Lembaga Kerjasama Tripartite, mendorong Perusahaan dalam Kepesertaan Jaminan Sosial dan Fasilitas Sarana Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja Baik diluar maupun di dalam Hubungan Kerja, serta Pengembangan Data dan Informasi Hubungan Industrial dalam Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			Bersama
	Meningkatnya kualitas dan keefektifitas Perencanaan dan Pencapaian kinerja Perangkat Daerah agar efektif dan efisien	Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan dan pengelolaan pemerintahan melalui penyediaan sarana prasarana, penguatan kapasitas SDM, dan pelaksanaan administrasi pemerintahan yang efektif dan efisien.	Efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan administrasi pemerintahan.

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA KERANGKA PENDANAAN**

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan pada bagian sebelumnya, maka disusun langkah-langkah implementatif yang lebih operasional untuk kurun waktu lima tahun (2021-2026) meliputi program, kegiatan, sub kegiatan beserta indikator kinerja beserta target dan pendanaan indikatif. Program ini merupakan penjabaran dari kebijakan strategis Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dengan tetap mengacu pada program pembangunan RPJMD Kota Surakarta.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga menetapkan program-program yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun kedepan. Perencanaan program, kegiatan dan sub-kegiatan dilakukan dengan berpedoman pada program pembangunan daerah dalam RPJMD Kota Surakarta, antara lain sebagai berikut :

#### **1. 2.07.02 Program Perencanaan Tenaga Kerja**

##### **a. 2.07.02.2.01 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)**

- 1) 2.07.02.2.01.01 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
- 2) 2.07.02.2.01.02 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro

#### **2. 2.07.03 Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja**

##### **a. 2.07.03.2.01 Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi**

- 1) 2.07.03.2.01.01 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
- 2) 2.07.03.2.01.02 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
- 3) 2.07.03.2.01.03 Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota

- b. 2.07.03.2.02 Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
    - 1) 2.07.03.2.02.01 Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
  - c. 2.07.03.2.03 Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
    - 1) 2.07.03.2.03.01 Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi
  - d. 2.07.03.2.04 Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
    - 1) 2.07.03.2.04.01 Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
  - e. 2.07.03.2.05 Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
    - 1) 2.07.03.2.05.01 Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. **2.07.04 Program Penempatan Tenaga Kerja**
- a. 2.07.04.2.01 Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota
    - 1) 2.07.04.2.01.01 Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja
    - 2) 2.07.04.2.01.02 Pelayanan antar Kerja
    - 3) 2.07.04.2.01.03 Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
    - 4) 2.07.04.2.01.04 Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
    - 5) 2.07.04.2.01.05 Perluasan Kesempatan Kerja
  - b. 2.07.04.2.03 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
    - 1) 2.07.04.2.03.01 Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
    - 2) 2.07.04.2.03.02 Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
    - 3) 2.07.04.2.03.03 Job Fair/Bursa Kerja
  - c. 2.07.04.2.04 Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota

- 1) 2.07.04.2.04.01 Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
  - 2) 2.07.04.2.04.03 Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
- d. 2.07.04.2.05 Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- 1) 2.07.04.2.05.01 Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- 4. 2.07.05 Program Hubungan Industrial**
- a. 2.07.05.2.01 Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- 1) 2.07.05.2.01.01 Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
  - 2) 2.07.05.2.01.02 Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan
  - 3) 2.07.05.2.01.03 Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
- b. 2.07.05.2.02 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
- 1) 2.07.05.2.02.01 Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  - 2) 2.07.05.2.02.02 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

- 3) 2.07.05.2.02.03 Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi
- 4) 2.07.05.2.02.04 Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
- 5) 2.07.05.2.02.05 Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

**5. 3.32.03 Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi**

- a. 3.32.03.2.01 Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  - 1) 3.32.03.2.01.01 Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  - 2) 3.32.03.2.01.04 Pemandangan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  - 3) 3.32.03.2.01.05 Penyuluhan Transmigrasi

**6. X.XX.01 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**

- a. X.XX.01.2.01 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  - 1) X.XX.01.2.01.01 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
  - 2) X.XX.01.2.01.02 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
  - 3) X.XX.01.2.01.03 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
  - 4) X.XX.01.2.01.04 Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
  - 5) X.XX.01.2.01.05 Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD



- 6) X.XX.01.2.01.06 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- 7) X.XX.01.2.01.07 Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- b. X.XX.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
  - 1) X.XX.01.2.02.01 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  - 2) X.XX.01.2.02.05 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
  - 3) X.XX.01.2.02.06 Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan
  - 4) X.XX.01.2.02.07 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
- c. X.XX.01.2.03 Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
  - 1) X.XX.01.2.03.01 Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
  - 2) X.XX.01.2.03.02 Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD
  - 3) X.XX.01.2.03.05 Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
  - 4) X.XX.01.2.03.06 Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
- d. X.XX.01.2.05 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
  - 1) X.XX.01.2.05.02 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
  - 2) X.XX.01.2.05.03 Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
  - 3) X.XX.01.2.05.10 Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
- e. X.XX.01.2.05.11 Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan X.XX.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah
  - 1) X.XX.01.2.06.01 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

- 2) XXX.01.2.06.02 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
  - 3) XXX.01.2.06.03 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
  - 4) XXX.01.2.06.04 Penyediaan Bahan Logistik Kantor
  - 5) XXX.01.2.06.05 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - 6) XXX.01.2.06.06 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
  - 7) XXX.01.2.06.08 Fasilitas Kunjungan Tamu
  - 8) XXX.01.2.06.09 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
  - 9) XXX.01.2.06.10 Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
  - 10) XXX.01.2.06.11 Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
- f. XXX.01.2.07 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- 1) XXX.01.2.07.05 Pengadaan Mebel
  - 2) XXX.01.2.07.06 Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- g. XXX.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- 1) XXX.01.2.08.01 Penyediaan Jasa Surat Menyurat
  - 2) XXX.01.2.08.02 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  - 3) XXX.01.2.08.04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- h. XXX.01.2.09 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- 1) XXX.01.2.09.01 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
  - 2) XXX.01.2.09.05 Pemeliharaan Mebel
  - 3) XXX.01.2.09.06 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

- 4) XXX.01.2.09.09 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- 5) XXX.01.2.09.10 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 6) XXX.01.2.09.11 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Secara lengkap rancangan program, kegiatan, dan sub kegiatan beserta kebutuhan anggaran disajikan dalam tabel 6.1 (terlampir).

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

#### **7.1. Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah**

Indikator kinerja merupakan alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif dan kualitatif (UU No. 25/2004 dan PP No. 8 Tahun 2008). Menurut BPKP (2004), indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hal yang dicapai. Secara ringkas indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex ante*), tahap pelaksanaan (*on going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex post*). Indikator kinerja menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah.

Indikator kinerja penyelenggaraan urusan adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Surakarta. Target indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini akan diukur dalam evaluasi kinerja pembangunan. Pencapaian kinerja indikator yang termuat juga akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja selama lima tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur Dinas Dinas Tenaga Kerja.

Indikator Kinerja penyelenggaraan urusan ini ditampilkan dalam Tabel 7.1 sebagai berikut:

**Tabel 7.1**  
**Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK)**  
**Tahun 2021-2026**

No	Indikator	Satuan	Kondisi Awal 2020	Target Capaian Setiap Tahun						Target Akhir RPJMD
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	<b>TENAGA KERJA</b>									
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu rencana tenaga kerja	%	-	-	100	100	100	100	100	100
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	%	0,68	0,75	0,81	0,88	0,94	1,00	1,00	1,00
3	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	33,22	34,32	35,42	36,51	37,61	38,71	39	39
4	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten/kota	%	74,18	74,18	74,18	74,18	75	80	80	80

## **7.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah**

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi/instansi pemerintah daerah (Permenpan Nomor Per/09/M.PAN/5/2007). Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Tujuan dari ditetapkannya indikator kinerja utama bagi setiap instansi pemerintah adalah: Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Dengan ditetapkannya indikator kinerja utama, instansi pemerintah dapat menggunakannya untuk beberapa dokumen, antara lain: perencanaan jangka menengah perencanaan tahunan, perencanaan anggaran, penyusunan dokumen penetapan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan akuntabilitas kinerja evaluasi kinerja instansi pemerintah, pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan.

**Tabel 7.2**  
**Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026**

No	Indikator	Satuan	Kondisi Awal	Target Capaian Setiap Tahun						Target Akhir Renstra
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	%	n/a	0,68	0,75	0,81	0,88	0,94	1,00	1,00

## **BAB VIII**

### **KAIDAH PELAKSANAAN**

Sebagai suatu bagian dari dokumen perencanaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta ini merupakan dokumen yang dijadikan acuan dasar bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja selama periode 2021 – 2026, mengikuti periode berlakunya RPJMD Kota Surakarta Tahun 2021 – 2026.

#### **8.1. Pedoman Transisi**

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Tahun 2021–2026 adalah selama lima tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Renstra Tahun 2021–2026 dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2027, dengan tetap berpedoman pada RPJPD Kota Surakarta.

#### **8.2. Kaidah Pelaksanaan**

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Tahun 2021–2026 yang perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra dengan sebaik-baiknya.
2. Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai.
3. Renstra akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2022 hingga tahun 2027. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja wajib berpedoman pada Renstra.



4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala.
5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional, provinsi, dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Kerja Tahun 2021-2026 sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Tabel 6.1  
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah

KODE REKENING	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Perencanaan 90/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Aktifitas yang akan dilakukan	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggungjawab Bidang			
											Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir Renstra		
											target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp		target	Rp	
	Meningkatnya daya saling tenaga kerja Kota Surakarta	Persentase tenaga kerja bersertifikat							%	na	0,68		0,75		0,81		0,88		0,94		1		1		Dinas Tenaga Kerja	
		Meningkatnya daya saling dan kompetensi tenaga kerja		Persentase tenaga kerja bersertifikat					%	na	0,68		0,75		0,81		0,88		0,94		1		1		Dinas Tenaga Kerja	
					<b>2.07.02 PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>	persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja	persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja dibagi jumlah kegiatan urusan Tenaga Kerja		%	na	na	0	100		100		100		200.000.000	100	212.000.000	100	224.720.000	100	636.720.000	Bidang Perencanaan Dan Produktivitas Tenaga Kerja
					<b>2.07.02.2.01 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)</b>	persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja	persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja dibagi jumlah kegiatan urusan Tenaga Kerja		%			100	100		100		100		200.000.000	100	212.000.000	100	224.720.000	100	636.720.000	
					2.07.02.2.01.01 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Penyusunan Dokumen Tenaga Kerja Mikro	Penyusunan Dokumen RTKD	Dokumen				1	0		0		0		0		0		0		1	
							Review Dokumen RTKD	Dokumen				0												0		
							Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro	Dokumen				1	0		1		84.210.526	0			1		88.125.490	3	172.336.017	
					2.07.02.2.01.02 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Penyusunan Dokumen Tenaga Kerja Mikro	Terselenggaranya Sosialisasi kepada Perusahaan tentang Perencanaan Tenaga kerja Mikro	Perusahaan				50												50		
							Pendampingan kepada Perusahaan dalam Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro	Dokumen				25												25		
							Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	Perusahaan				20			20		115.780.474	20		212.000.000	20		136.594.510	80	464.383.983	
					<b>2.07.03 PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	persentase lulusan bersertifikat pelatihan	Jumlah peserta pelatihan yang lulus dan mendapatkan sertifikat dibagi jumlah peserta pelatihan dikali 100		%	na	41,07	54.792.050	100	375.108.100	100	397.667.439	100	421.527.697	100	446.619.309	100	473.628.521	100	2.114.801.366	Bidang Perencanaan Dan Produktivitas Tenaga Kerja	
					2.07.03.2.01 Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Sasaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi ( PMDN 86/2017 )	Jumlah tenaga kerja yang dilatih berdasarkan kompetensi dibagi jumlah pendatang pelatihan berbasis kompetensi dikali 100 ( PMDN 86/2017 )		%			100	267.970.107	100	266.111.759	100	274.909.368	100	270.799.612	100	268.091.616	100	1.346.832.461			
					2.07.03.2.01.01 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Jugl Pencari Kerja berdasarkan Klasiter Kompetensi	Jumlah pencari kerja/penganggur yang diatih ( PMDN 18/2020 )	Terselenggaranya Pelatihan Berbasis kompetensi kepada Pencari Kerja	Orang				50	267.970.107										50	267.970.107		
						Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Melakukan Uji Kompetensi kepada Peserta Pelatihan	Orang				50														
						Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Terselenggaranya Pelatihan Berbasis kompetensi kepada Pencari Kerja	Orang				40	265.111.759	40	265.111.759	40	274.909.368	40	270.799.612	40	268.091.616	160	1.076.912.354			
					2.07.03.2.01.02 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Mou yang ditandatangani dengan Lembaga Pelatihan Kerja	Tersedianya MOU dengan LPKS	Mou				5											5			
						Jumlah Tersedianya/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n		Lembaga				4											4	16		
					2.07.03.2.01.03 Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah peralatan dan bahan baku yang disediakan		Paket				5											5			
						Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Unit				4											4	16		
					<b>2.07.03.2.02 Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	Persentase LPK yang terakreditasi ( PMDN 86/2017 )	Jumlah LPK yang terakreditasi dibagi jumlah LPK keseluruhan dikali 100		%			6,7	42.875.217	6,8	63.022.352	7,1	54.981.874	7,4	63.186.576	7,6	71.491.097	7,6	285.567.116			
						Jumlah LPK yang dibangun	Terselenggaranya Pembinaan kepada LPKS	Lembaga				30	42.875.217											30	42.875.217	
						Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga				32	63.022.352	33	54.981.874	34	63.186.576	36	71.491.097	134				134	242.681.899	
					2.07.03.2.03 Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase LPKS yang memiliki ijin dibagi jumlah keseluruhan LPKS dikali 100	Jumlah LPKS yang memiliki ijin dibagi jumlah keseluruhan LPKS dikali 100		%			100	10.718.804	100	21.208.941	100	27.490.937	100	36.106.615	100	44.681.936	100	140.207.233			
						Jumlah pelaksanaan pelayanan perizinan LPK	Pendaftaran LPK yang berjin	bulan				12	10.718.804										12	10.718.804		
						Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Berita acara hasil verifikasi Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Perizinan			8	21.208.941	8	27.490.937	8	36.106.615	8	44.681.936	32				32	129.488.428	
					2.07.03.2.04 Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase Perusahaan kecil yang melakukan konsultasi produktivitas	Jumlah perusahaan kecil yang dijalin konsultasi dibagi jumlah perusahaan kecil yang menjadi target kegiatan pada tahun tersebut dikali 100		%			100	21.437.609	100	21.208.941	100	27.490.937	100	36.106.615	100	44.681.936	100	160.526.037			
						Jumlah pelayanan konsultasi perusahaan kecil		perusahaan				2	21.437.609										2	21.437.609		
						Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan				2	21.208.941	2	27.490.937	3	36.106.615	4	44.681.936	11				11	129.488.428	
					<b>2.07.03.2.05 Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Jumlah perusahaan yang telah menerapkan program peningkatan produktivitas tenaga kerja dibagi jumlah perusahaan yang menjadi target kegiatan pada tahun tersebut dikali 100		%			100	32.156.413	100	37.115.646	100	36.654.582	100	40.619.942	100	44.681.936	100	191.228.519			
						Data produktivitas TK	Data Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen				1	32.156.413										1	32.156.413		
						Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saling Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saling Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen				1	37.115.646	1	36.654.582	1	40.619.942	1	44.681.936	4				4	159.072.106	

KODE REKENING	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Peningkatan RQD19	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Aktifitas yang akan dilakukan	Satuan	Kondisi Awal Tahun 2020	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Unit Kerja Penanggungjawab Bidang
											Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra				
											target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
			Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Pengangguran yang ditangani			Jumlah Penganggur ( Pencaker ) yang ditangani tahun n dibagi Jumlah Penganggur (Pencari kerja) Tahun n dikali 100			74,18	74,18%		74,18		74,18		75	80	80								
					2.07.04 PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja / Pencari Kerja yang ditempatkan ( dalam dan Luar Negeri ) melalui mekanisme Layanan Antar Kerja dalam wilayah kota	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan dibagi jumlah Pencari Kerja yang terdaftar dikali 100	%			74,18	34.857.183	74,18	750.912.688	74,18	838.367.448	74,18	888.668.496	75	941.989.666	80	996.609.046	80	4.458.448.346	Bidang Perencanaan Dan Produktivitas Tenaga Kerja		
					2.07.04.2.01 Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Tenaga Kerja / Pencari Kerja yang ditempatkan Dalam Negeri	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan dalam negeri / Pencari Kerja yang terdaftar dikali 100	%			80		80	558.568.399	80	603.930.351	80	644.398.227	80	699.896.002	80	745.901.871	80	3.032.604.850			
						Persentase calon PMI yang mendapatkan rekomendasi paspor	Jumlah rekomendasi paspor yang dikeluarkan / pengajuan rekomendasi paspor dikali 100	%			100		100		100		100		100		100		100				
					2.07.04.2.01.01 Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Pejabat Fungsional Pengantar Kerja ( PMDN 18 / 2017 )	Jumlah Pejabat Fungsional Pengantar Kerja	Orang					9	0									9				
						Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Jumlah SDM yang diikutkan untuk dilakukan pelatihan di BKD	Orang						12			12			12			12		48		
					2.07.04.2.01.02 Pelayanan antar Kerja	Jumlah bulan pelaksanaan pelayanan antar kerja	Jumlah bulan pelaksanaan pelayanan antar kerja	Bulan					12	129.293.517									12		129.293.517		
						Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Orang	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Orang					2000	135.000.000	2100	140.000.000	2200	145.000.000	2300	153.000.000	2400	163.000.000	2500	173.000.000		
					2.07.04.2.01.03 Penyuluhan dan Bimbingan jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah siswa yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan		Siswa					400	25.252.640									400		25.252.640		
						Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang					1.000	27.000.000	1.000	35.000.000	1.000	40.000.000	1.000	48.000.000	1.000	58.000.000	1.000	70.000.000		
					2.07.04.2.01.04 Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Khusus terdaftar dalam satu kabupaten/ kota		Orang					20	25.252.640									20		25.252.640		
						Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	Orang					20	34.213.658	20	44.578.630	20	20.417.085	20	47.385.335	80	155.594.708					
					2.07.04.2.01.05 Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang teresap pada Kegiatan Perluasan Kerja		Orang					110	378.789.602									110		378.789.602		
						Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang						200	407.716.893	220	424.819.598	240	385.468.917	260	397.416.536	280	416.421.743	300	436.421.743		
					2.07.04.2.03 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah media penyiaran Informasi Pasar Kerja yang dikelola	Penjumlahan media yang digunakan untuk informasi Pasar Kerja	Orang					4	166.667.425	4	168.163.136	4	175.238.004	4	279.464.966	4	288.126.968	4	298.126.968	4	1.077.680.508	
					2.07.04.2.03.01 Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Aplikasi IPK yang terpelihara	Pemeliharaan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online ( IPK Online )	Bulan					12	25.252.640									12		25.252.640		
						Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen					1	25.482.293	1	26.551.225	1	24.091.807	1	24.838.533	1	24.838.533	1	24.838.533	1	100.963.859	
					2.07.04.2.03.02 Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Informasi Pasar Kerja yang tersedia secara online	Jumlah Pendataan informasi Pasar Kerja	Dokumen					1	15.151.584									1		15.151.584		
						Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Katr Hub)	Termasuk aplikasi IPK Online selain Katr Hub	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Katr Hub)	Orang					4000	15.389.376	4000	15.930.736	4000	14.455.084	4000	14.903.126	16000	60.578.315				
					2.07.04.2.03.03 Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Job Fair dan Bursa Kerja yang terlaksana	Terselenggara Job Fair dan Bursa Kerja	kali					1	126.263.201									1		126.263.201		
						Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair Bursa Kerja	Orang					310	127.411.466	320	132.756.124	330	240.918.073	340	248.385.335	1300	749.470.990					
					2.07.04.2.04 Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Calon PMI dan Eks PMI yang dibina	Jumlah Calon PMI dan Eks PMI yang dibina dibagi jumlah total calon PMI dan eks PMI dikali 100	%					100	40.404.224	100	40.771.669	100	42.481.960	100	38.546.892	100	39.741.654	100	201.946.398			
					2.07.04.2.04.01 Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah Calon PMI yang diberikan pelatihan	Terselenggara pelatihan Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia	orang					10	40.404.224									10		40.404.224		
						Jumlah CPMPMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Jumlah CPMPMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang					10	20.385.835	10	21.240.980	10	19.273.448	10	19.870.827	40	80.771.087					
					2.07.04.2.04.03 Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Pekerja Migran Purna dan Keluarganya	Orang					20	20.385.835	20	21.240.980	20	19.273.448	20	19.870.827	80	80.771.087					
					2.07.04.2.05 Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perusahaan yang memperoleh TKA yang mendapatkan sosialisasi / perusahaan yang memperoleh TKA	Jumlah perusahaan yang memperoleh TKA yang mendapatkan sosialisasi / perusahaan yang memperoleh TKA	%					100	25.252.640	100	25.482.293	100	26.551.225	100	24.091.807	100	24.838.533	100	126.216.499			
					2.07.04.2.05.07 Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang memperoleh TKA yang mendapatkan sosialisasi	Sosialisasi Peraturan Ketenagakerjaan kepada Pengguna TKA	Perusahaan					20	25.252.640	20	25.482.293	20	26.551.225	20	24.091.807	20	24.838.533	80	126.216.499			
					3.32.03 PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase terpenuhinya kuota Program Transmigrasi	Jumlah pendftar program transmigrasi / jumlah kuota yang disediakan x 100	%			0	100	45.000.000	100	436.000.000	100	462.213.000	100	493.945.700	100	519.342.927	100	550.863.078	100	2.458.054.385	Bidang Perencanaan Dan Produktivitas Tenaga Kerja	
					3.32.03.2.01 Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase terpenuhinya kuota Program Transmigrasi	Jumlah pendftar program transmigrasi / jumlah kuota yang disediakan x 100	%			0	100	45.000.000	100	436.000.000	100	462.213.000	100	493.945.700	100	519.342.927	100	550.863.078	100	2.458.054.385		
					3.32.03.2.01.01 Koordinasi dan Sinkronisasi Kejasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Mou yang ditanda tangani ( KSAD )	Penyenggaraan koordinasi	Dokumen					1	75.181.034									1		75.181.034		

KODE REKENING	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Pendidikan RIG/2019	Indikator Kinerja Program (outcome), Kegiatan (output), dan Sub Kegiatan (output)	Formula Indikator (Indikator Tujuan, Sasaran, Program) dan Sumber Referensi	Aktifitas yang akan dilakukan	Satuan	Kondisi Awal Tahun 2020	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Unit Kerja Penanggungjawab Bidang					
											Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir Renstra									
											target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp								
						Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	laporan	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Laporan		target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	287.027.040					
						3.32.03.2.01.04 Pemindahan dan Pemencatan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota		Cek Lokasi daerah penempatan Transmigrasi	kali																	100.241.379						
						Jumlah Transmigrasi yang Dipindahkan dan Ditempatkan	Kepala Keluarga	Jumlah Transmigrasi yang Dipindahkan dan Ditempatkan	Kepala Keluarga																		250.603.448					
						3.32.03.2.01.05 Penyaluhan Transmigrasi		Jumlah masyarakat Kota Surakarta yang mendapat Penyaluhan	Orang																	10.024.138						
						Jumlah Calon Transmigrasi yang Mendapatkan Penyaluhan	Kepala Keluarga	Jumlah Calon Transmigrasi yang Mendapatkan Penyaluhan	Kepala Keluarga																		35.940.562					
						Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PPI/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)			%	33,22	34,32	36,42	36,61	37,61	38,71	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	Dinas Tenaga Kerja		
						2.07.05 PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan Peraturan Perusahaan / PKB	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PPI/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)		%	na	3,68	134.096.350	36,00	1.687.332.000	36,00	1.788.571.920	36,00	1.896.886.235	36,00	2.009.639.409	36,00	2.130.217.774	36	9.511.647.338	36	9.511.647.338	36	9.511.647.338	Bidang Hubungan Industrial		
						2.07.05.2.01 Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibagi jumlah keseluruhan perusahaan dikali 100	Jumlah perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	Perusahaan																							
						2.07.05.2.01.01 Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	Jumlah Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	Perusahaan																							
						2.07.05.2.01.02 Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang telah disahkan idaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Jumlah Perusahaan yang telah disahkan idaftarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Perusahaan																							
						2.07.05.2.01.03 Penyelenggaraan Pendidikan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Penguapan	Jumlah perusahaan yang memiliki Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta penguapan	Jumlah perusahaan yang memiliki Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta penguapan	Perusahaan																							
						2.07.05.2.02 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Kasus yang terselesaikan dibagi jumlah kasus keseluruhan dikali 100	Jumlah kasus yang terselesaikan dibagi jumlah kasus keseluruhan dikali 100		%	85,71	88,87	1.239.367.782	90,91	1.313.729.817	93,94	1.268.027.807	96,88	1.344.109.475	100,00	1.424.766.044	100	6.589.990.895	100	6.589.990.895	100	6.589.990.895	100	6.589.990.895			
						2.07.05.2.02.01 Penegakan Penertiban Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang dilina terkait permasalahan Ketenagakerjaan	Terselenggaranya Pembinaan Hubungan Industrial	Perusahaan																							
						Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara																							
						2.07.05.2.02.02 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial	Tersedianya data tentang Perselisihan Hubungan Industrial	Kasus																							
						Jumlah Perkara Perselisihan yang Terelesaikan	Perkara yang Terelesaikan di Dinas tenaga Kerja	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terelesaikan	Perkara																							
						2.07.05.2.02.03 Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Affiliat	Rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/ISB yang tercatat, SP/ISB di perusahaan yang tercatat di luar perusahaan yang tercatat dan Anggota SP/ISB di perusahaan (PMDN 182017)	Dokumen																								
						Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi dan Serikat Pekerja	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi dan Serikat Pekerja																							
						2.07.05.2.02.04 Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga Kerja sama LKS Tripartit yang dibentuk	Terbentuknya dan terbendanya Lembaga Kerjasama Tripartit	Lembaga																							
						Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga																							
						2.07.05.2.02.05 Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	Tersedianya data / Pendaftaran Perusahaan Yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	Perusahaan																							
						Jumlah perusahaan yang telah menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja	Tersedianya data perusahaan yang telah menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja	Perusahaan																								
						2.07.05.2.02.05 Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Perusahaan yang telah memberikan Fasilitas BPJS	Tersedianya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang																							
						Meningkatnya kualitas dan keefektifitas Penencanaan dan Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah agar efektif dan efisien	Nilai MPMRB		Angka	15	20	21,14	22	22,6	23	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	23,5	Dinas Tenaga Kerja	







**CASCADING DINAS TENAGA KERJA KOTA SURAKARTA**

**TUJUAN**

Definisi :

Gambaran kondisi hasil yang diharapkan pada akhir tahun ke-5 (akhir periode Renstra SKPD)

Catatan: Tujuan bukan merupakan kalimat aktivitas, misalnya peningkatan, meningkatkan tetapi meningkatnya.

Meningkatnya daya saing tenaga kerja Kota Surakarta									
INDIKATOR TUJUAN	Formula	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Persentase tenaga kerja bersertifikat	jumlah tenaga kerja bersertifikat dibagi jumlah seluruh tenaga kerja X 100	%	NA	0,75	0,81	0,88	0,94	1	

**SASARAN**

Definisi :

Gambaran kondisi hasil yang diharapkan pada setiap tahapan/tahunan menuju kondisi akhir tahun ke-5 (akhir periode Renstra SKPD)

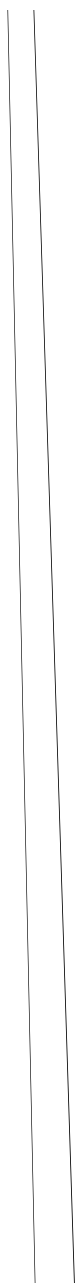
Catatan: Sasaran bukan merupakan kalimat aktivitas, misalnya peningkatan, meningkatkan tetapi meningkatnya.

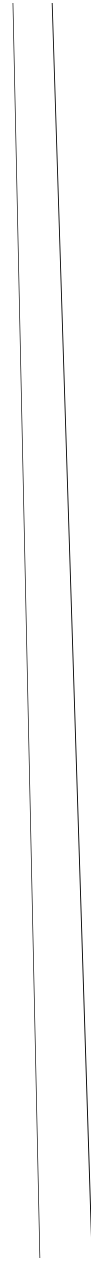
Meningkanya daya saing dan kompetensi tenaga kerja		
INDIKATOR SASARAN	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN
Persentase tenaga kerja bersertifikat	jumlah tenaga kerja bersertifikat dibagi jumlah seluruh tenaga kerja X 100	%



Meningkatnya Kesempatan Kerja

INDIKATOR SASARAN	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN
Persentase Penganggur yang ditangani	Jumlah Penganggur yang ditangani ( Pencari Kerja ) tahun n dibagi jumlah penganggur ( Pencari Kerja ) tahun n dikali 100	%





Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan		
INDIKATOR SASARAN	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN
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 ( PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan ) / Jumlah Perusahaan dikali 100	%



Meningkatnya kualitas dan keefektifitas Perencanaan dan Pencapaian kinerja Perangkat Daerah agar efektif dan efisien

INDIKATOR SASARAN	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN
Nilai PMPRB	mengikuti metode penilaian instansi yang melaksanakan penilaian	Angka



















**PROGRAM**

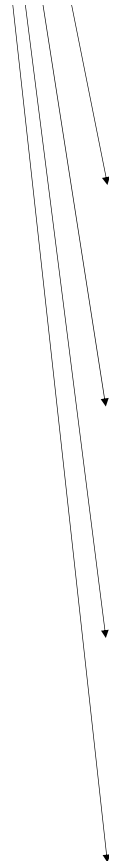
Definisi :

Upaya besar ( gabungan beberapa kegiatan ) yang dilakukan agar menghasilkan Outcome dan mengarah kepada pencapaian kondisi yang diharapkan pada setiap tahapan/tahunan menuju kondisi akhir tahun ke-5 (akhir periode Renstra SKPD). *Sasaran program dan sasaran SKPD tidak boleh sama*

KONDISI AWAL	TARGET					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
NA	0,75	0,81	0,88	0,94	1	1

2.07.02 PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA										
SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
tersedianya dokumen perencanaan tenaga kerja yang baik	persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja	persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja dibagi jumlah kegiatan Urusan Tenaga Kerja	%		100	100	100	100	100	100

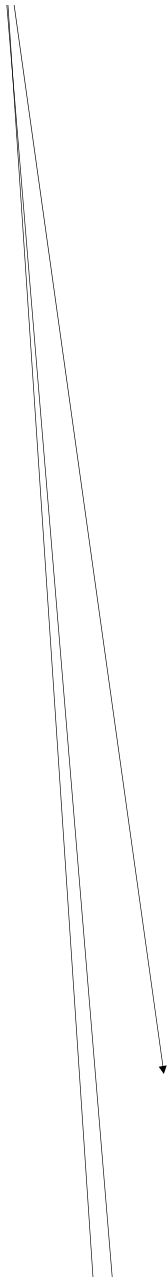
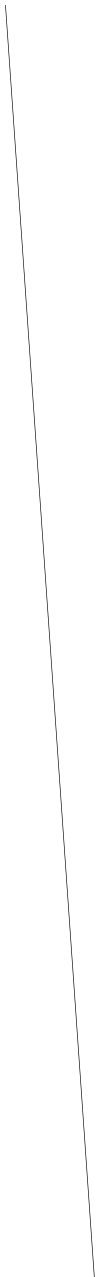
2.07.03 PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA										
SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
meningkatnya kualitas lulusan pelatihan kerja	persentase lulusan bersertifikat pelatihan	Jumlah peserta pelatihan yang lulus dan mendapatkan sertifikat dibagi jumlah peserta pelatihan dikali 100	%		100	100	100	100	100	100



KONDISI AWAL	TARGET					
	2020	2022	2023	2024	2025	2026
	74,18	74,18	75	80	80	

2.07.04 PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA										
SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
meningkatnya pelayanan dan penempatan tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja / Pencari Kerja yang ditempatkan ( dalam dan Luar Negeri ) melalui mekanisme Layanan Antar Kerja dalam wilayah kota	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan dibagi jumlah Pencari Kerja yang terdaftar dikali 100	%		74,18	74,18	74,18	75	80	



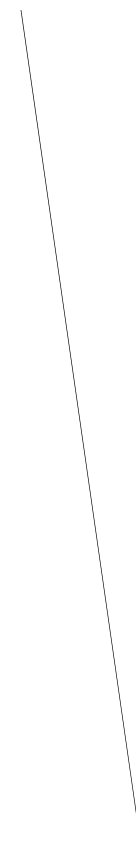


3.32.03 PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
terpenuhinya kuota transmigrasi	Prosentase terpenuhinya kuota Program Transmigrasi	jumlah pendaftar program transmigrasi / jumlah kuota yang disediakan x 100	%		100	100	100	100	100	100

KONDISI AWAL	TARGET					
	2020	2022	2023	2024	2025	2026
	35,42	36,51	37,61	38,71	39	

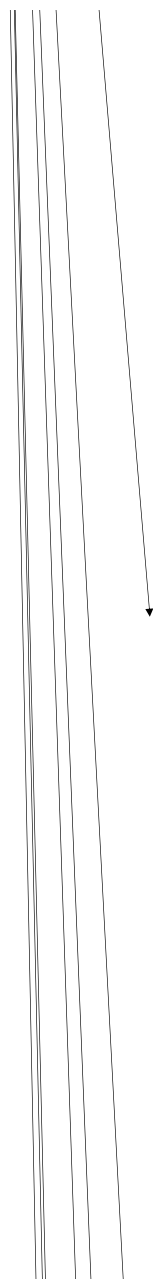
2.07.05 PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL										
SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
meningkatnya kesadaran perusahaan untuk menyusun dan mengesahkan PP/PKB	Persentase Perusahaan yang menerapkan Peraturan Perusahaan / PKB	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan )/Jumlah Perusahaan dikali 100	%		36	36	36	36	36	36

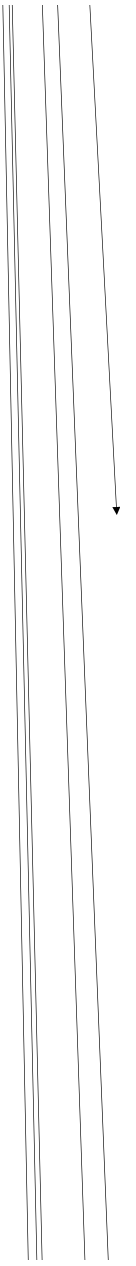


KONDISI AWAL	TARGET					
	2020	2022	2023	2024	2025	2026
	21,15	22	22,5	23	23,5	

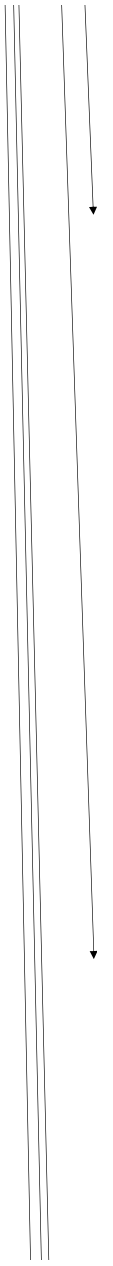
K.XX.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA										
SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULASI INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
meningkatnya kualitas pelayanan dan penyelenggaraan pemerintahan	Nilai SAKIP	mengikuti metode penilaian instansi yang melaksanakan penilaian	nilai		80	80	81	81	82	

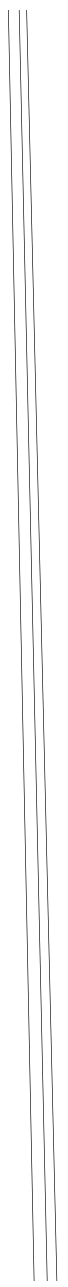
	<b>Nilai SKM</b>	mengikuti metode penilaian instansi yang melaksanakan penilaian	<b>angka</b>		85	86	87	88	89
	<b>Nilai Maturitas Kelembagaan</b>	mengikuti metode penilaian instansi yang melaksanakan penilaian	<b>level</b>		37	38	38	39	39
	<b>nilai Maturitas SPIP</b>	mengikuti metode penilaian instansi yang melaksanakan penilaian	<b>nilai</b>		2,6	2,8	3	3,2	3,4

















**KEGIATAN**  
Definisi :

2.07.02.2.01 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
tersedianya dokumen perencanaan tenaga kerja yang baik	persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja	%		100	100	100	100	100	100

2.07.03.2.01 Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
meningkatnya pelayanan pelatihan kerja berbasis kompetensi	Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi ( PMDN 86/2017)	%		100	100	100	100	100	100

**SUB KEGIATAN**  
Definisi :

2.07.02.2.01.01 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Penyusunan Dokumen Tenaga Kerja Makro	Dokumen		1	0	0	0	0	0
		Dokumen		0					
	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen			0	1	0	1	

2.07.02.2.01.02 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Peningkatan Kapasitas SDM Kabupaten/Kota dalam Penyusunan RTK Mikro	Penyusunan Dokumen Tenaga Kerja Mikro	Perusahaan		50					
		Dokumen		25					
	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	Perusahaan			20	20	20	20	

2.07.03.2.01.01 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah pencari kerja/penganggur yang dilatih ( PMDN 18/2020 )	Orang		50					
		Orang		50	40	40	40	40	
	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Orang				40	40	40	40

2.07.03.2.01.02 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Mou yang dihasilkan dengan Lembaga Pelatihan Kerja	Mou		5					
		Lembaga			4	4	4	4	
	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lembaga			4	4	4	4	

2.07.03.2.01.03 Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah peralatan dan bahan baku yang disediakan	Paket		5					
	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Unit			4	4	4	4	4

2.07.03.2.02 Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
meningkatnya LPK yang terakreditasi	Persentase LPK yang terakreditasi ( PMDN 86/2017 )	%		6,7	6,8	7,1	7,4	7,6	

2.07.03.2.02.01 Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPK yang dibina	Lembaga		30					
	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga			32	33	34	35	

2.07.03.2.03 Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
meningkatnya LPKS yang memiliki ijin operasi	Persentase LPKS yang memiliki ijin	%		100	100	100	100	100	

2.07.03.2.03.01 Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	pelaksanaan pelayanan perizinan LPK	bulan		12					
	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Perizinan			8	8	8	8	

2.07.03.2.04 Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
meningkatnya pelayanan konsultasi produktivitas	Prosentase Perusahaan kecil yang melakukan konsultasi produktivitas	%		100	100	100	100	100	

2.07.03.2.04.01 Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah pelayanan konsultasi perusahaan kecil	perusahaan		2					
	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan			2	2	3	4	

2.07.03.2.05 Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
tersedianya data produktivitas perusahaan	Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	%		100	100	100	100	100	

2.07.03.2.05.01 Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Data produktivitas TK	Dokumen		1					
	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen			1	1	1	1	

2.07.04.2.01 Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
meningkatnya pencari kerja yang ditempatkan	Persentase Tenaga Kerja / Pencari Kerja yang ditempatkan Dalam Negeri	%		50	50	50	50	60	

2.07.04.2.01.01 Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tersedianya SDM Pelayanan antar Kerja (Pengantar Kerja dan Petugas antar Kerja)	Jumlah Pejabat Fungsional Pengantar Kerja ( PMDN 18 / 2017 )	Orang		9					

meningkatnya pelayanan rekomendasi paspor terhadap PMI	Persentase calon PMI yang mendapatkan rekomendasi paspor	%		100	100	100	100	100
--	--	---	--	-----	-----	-----	-----	-----

Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Orang			12	12	12	12
---	-------	--	--	----	----	----	----

2.07.04.2.01.02 Pelayanan antar Kerja									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah bulan pelaksanaan pelayanan antar kerja	Bulan			12				
	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKI	Orang				2.000	2.100	2.200	2.300

2.07.04.2.01.03 Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah siswa yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Siswa			400				
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang				1.000	1.000	1.000	1.000

2.07.04.2.01.04 Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Khusus terdaftar dalam satu kabupaten/ kota	Orang			20				
	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	Orang				20	20	20	20

2.07.04.2.01.05 Perluasan Kesempatan Kerja									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang terserap pada Kegiatan Perluasan Kerja	Orang			110				
	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang				200	220	240	260

2.07.04.2.03 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
tersedianya informasi pasar kerja	Jumlah media penyaluran Informasi Pasar Kerja yang dikelola	Media/tahun			4	4	4	4	4

2.07.04.2.03.01 Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Aplikasi IPK yang terpelihara	Bulan			12			



	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen			1	1	1	1
--	---	---------	--	--	---	---	---	---

2.07.04.2.03.02 Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Informasi Pasar Kerja yang terdata secara online	Dokumen		1				
	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Orang			4000	4000	4000	4000

2.07.04.2.03.03 Job Fair/Bursa Kerja								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah Job Fair dan Bursa Kerja yang terlaksana	kali		1				
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	Orang			310	320	330	340

2.07.04.2.04 Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota								
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
meningkatnya perlindungan terhadap PMI baik pra maupun purna	Prosentase Calon PMI dan Eks PMI yang dibina	%		100	100	100	100	100

2.07.04.2.04.01 Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah Calon PMI yang diberikan pelatihan	orang		10				
	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang			10	10	10	10

2.07.04.2.04.03 Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Orang		20	20	20	20	20

2.07.04.2.05 Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota								
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
terlayannya penerbitana perpanjangan IMTA	Persentase perusahaan yang mempekerjakan TKA yang mendapatkan Sosialisasi	%		100	100	100	100	100

2.07.04.2.05.01 Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
terlaksananya pelayanan IMTA	Jumlah Perusahaan yang mempekerjakan TKA yang mendapatkan sosialisasi	Perusahaan		20	20	20	20	20

3.32.03.2.01 Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.32.03.2.01.01 Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
terpenuhinya kuota transmigrasi	Prosentase terpenuhinya kuota Program Transmigrasi	%			100	100	100	100

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Mou yang ditanda tangani ( Kساد )	Dokumen		1				
	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Laporan			1	1	1	1

**3.32.03.2.01.04 Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah fasilitasi Transmigran yang ditempatkan	kali		1				
	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan	KK		5	5	5	5	5

**3.32.03.2.01.05 Penyuluhan Transmigrasi**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah masyarakat Kota Surakarta yang mendapat Penyuluhan	kali		50				
	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan	Kepala Keluarga			50	50	50	50

**2.07.05.2.01 Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah**

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
meningkatnya perusahaan yang memiliki PKB	Prosentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ) (PMDN 18/2017 )	%		5	4	5	6	7

**2.07.05.2.01.01 Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLPK Online	Jumlah Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan ( PP ) ( PMDN 18/2017 )	Perusahaan		2				

	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan			3	4	5	6
--	--	------------	--	--	---	---	---	---

**2.07.05.2.01.02 Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang telah disahkan didaftarkan Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ) ( PMDN 18/2017 )	Perusahaan			1				
	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Perusahaan				1	1	1	1

**2.07.05.2.01.03 Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah perusahaan yang memiliki Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta pengupahan	Perusahaan			2				
	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan				5	5	5	5

**2.07.05.2.02 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota**

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
terselaksananya kasus perselisihan hubungan industrial	Persentase kasus sengketa pengusaha yang terselesaikan (PMDN 18/2017)	%		88,57	90,91	93,94	96,88	100,00	

**2.07.05.2.02.01 Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu)**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang dibina terkait permasalahan Ketenagakerjaan	Perusahaan			50				
	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara				30	25	20	15

**2.07.05.2.02.02 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu)**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025

Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial	Kasus			35				
	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara				20	15	12	10

**2.07.05.2.02.03 Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh ser**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/SB yang tercatat, SP/SB di perusahaan yang tercatat SP/SB di luar perusahaan yang tercatat dan Anggota SP/SB di perusahaan (perusahaan/organisasi)	Dokumen							
	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi dan Serikat Pekerja				79	0		79

**2.07.05.2.02.04 Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga Kerja sama (LKS) Tripartit yang diberdayakan	Lembaga			1				
	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga				1	1	1	1

**2.07.05.2.02.05 Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	Perusahaan			20				
	Jumlah perusahaan yang telah menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja	Perusahaan			30				
	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang		2.986	2.996	3.006	3.016	3.026	



**X.XX.01.2.01 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
tersedianya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja	Prosentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja berkualitas	Dokumen		100	100	100	100	100	100

**X.XX.01.2.01.01 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen		2					

	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen			3	2	2	3
--	---	---------	--	--	---	---	---	---

**X.XX.01.2.01.02 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen RKA Perangkat Daerah	Dokumen		1					
	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen			1	1	1	1	

**X.XX.01.2.01.03 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen Perubahan RKA Perangkat Daerah	Dokumen		1					
	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen			1	1	1	1	

**X.XX.01.2.01.04 Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD		Dokumen		1					
	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Dokumen			1	1	1	1	

**X.XX.01.2.01.05 Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD		Dokumen		1					
	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen			1	1	1	1	

**X.XX.01.2.01.06 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD**



	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Dokumen			2	2	2	2
--	--	---------	--	--	---	---	---	---

X.XX.01.2.02.07 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran	Laporan		3				
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan			14	14	14	14

X.XX.01.2.03 Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah								
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
terdatanya kebutuhan dan barang milik perangkat daerah	Prosentase Administrasi Barang Milik Daerah	%			100	100	100	100

X.XX.01.2.03.01 Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Tersedianya Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah ( Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian P	Kegiatan						
	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Dokumen			1	1	1	1

X.XX.01.2.03.02 Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Labeling BMD	Kegiatan						
	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Dokumen			1	1	1	1

X.XX.01.2.03.05 Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan BMD ( Neraca BMD d	Laporan						
	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan			1	1	1	1

X.XX.01.2.03.06 Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan Barang Milik Daerah ( Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian )	kali		2					
	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan			1	1	1	1	1

X.XX.01.2.05 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
tersedianya dokumen administrasi kepegawaian perangkat daerah	Prosentase penyelesaian dokumen administrasi kepegawain tepat waktu				100	100	100	100	100

X.XX.01.2.05.02 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Pembelian Pakaian Dinas dan Atribut kelengkapannya	pegawai							
	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Paket			1	1	1	1	1

X.XX.01.2.05.03 Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Terlaksananya Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Pengelolaan Adminitrasi kepegawaian	Bulan							
	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Dokumen			1	1	1	1	1

X.XX.01.2.05.10 Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Kegiatan							
	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang			50	50	50	50	50

X.XX.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
terpenuhinya kebutuhan administrasi umum penunjang urusan pemerintahan daerah	Prosentase pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah			100	100	100	100	100	100

X.XX.01.2.06.01 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Pembelian Alat Listrik guna penerangan Bangunan Kantor	Bulan							
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket			1	1	1	1	1

X.XX.01.2.06.02 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor								
--	--	--	--	--	--	--	--	--



SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Pembelian Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Kegiatan / Paket							
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket			2	2	2	2	2

**X.XX.01.2.06.03 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Pembelian Peralatan Rumah Tangga	Kegiatan / Bulan							
	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket			1	0	1	0	0

**X.XX.01.2.06.04 Penyediaan Bahan Logistik Kantor**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Bahan Logistik Kantor									
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket			1	1	1	1	1

**X.XX.01.2.06.05 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Bulan							
	MMT / Banner /	Bulan							
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket			1	1	1	1	1

**X.XX.01.2.06.06 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Pembelian Buku Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Kegiatan / Paket							
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen			1	1	1	1	1

**X.XX.01.2.06.08 Fasilitas Kunjungan Tamu**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	Penyediaan Fasilitas Kunjungan Tamu	Bulan							
	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Laporan			1	1	1	1	1

**X.XX.01.2.06.09 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD**

SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Bulan							
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan			1	1	1	1	1

X.XX.01.2.06.10 Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penataan Arsip Dinamis Dinas	Kegiatan							
	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Dokumen			1	1	1	1	1

X.XX.01.2.06.11 Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Pemeliharaan Web dan maintenance	Bulan							
	Pembuatan Sistem Aplikasi	Aplikasi				1	1	1	1
	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dokumen				1	1	1	1

X.XX.01.2.07 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
tersedianya barang milik perangkat daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Prosentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah tepat waktu			100	100	100	100	100	100

X.XX.01.2.07.05 Pengadaan Mebel									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tersedianya Mebel	Pembelian Mebelar	Kegiatan / Paket							
	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Unit			7	7	8	8	8

X.XX.01.2.07.06 Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Pembelian Genset	unit							
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit			1	1	0	0	0

X.XX.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah									
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026

X.XX.01.2.08.01 Penyediaan Jasa Surat Menyurat									
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026

tersedianya jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Prosentase pemenuhan kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			100	100	100	100	100
---	--	--	--	-----	-----	-----	-----	-----

Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Pembelian materai dan Pengiriman Surat	Bulan						
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan			1	1	1	1

X.XX.01.2.08.02 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik							
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan			1	1	1	1

X.XX.01.2.08.04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan			1	1	1	1

X.XX.01.2.09 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								
SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
terpeliharanya barang milik perangkat daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Prosentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara			100	100	100	100	100

X.XX.01.2.09.01 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Pemeliharaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	unit						
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit			17	17	17	17

X.XX.01.2.09.05 Pemeliharaan Mebel								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Pemeliharaan Mebel	Pemeliharaan Mebelair Kantor	Bulan						
	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Unit			10	10	10	10

X.XX.01.2.09.06 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
				2021	2022	2023	2024	2025
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan mesin Kantor	Bulan						
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit			20	20	20	20

X.XX.01.2.09.09 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Pemeliharaan Gedung dinas Tenaga Kerja dan perindustrian	Bulan						
	Pemeliharaan Gedung Sentra IKM Semanggi Harmoni	Bulan						
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit			1	1	1	1

X.XX.01.2.09.10 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit			4	3	2	2

X.XX.01.2.09.11 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya								
SASARAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit			3	3	2	3