



RANCANGAN PERUBAHAN
RENSTRA (RENCANA STRATEGIS)
DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG
TAHUN 2016-2021

PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG
Jl. Ki Mangunsarkoro No. 21 Telp. 024.8440335/ 8440339
S E M A R A N G
2 0 1 7

DAFTAR – ISI

RANCANGAN PERUBAHAN RENSTRA DISNAKER KOTA SEMARANG 2016-2021

Daftar isi	1
Daftar tabel	2
Daftar grafik.....	2
Kata pengantar	3
BAB I PENDAHULUAN	4
1. Latar Belakang	4
2. Landasan Hukum....	8
3. Maksud dan Tujuan	12
4. Sistematika penulisan	13
BAB II GAMBARAN PELAYANAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.....	15
1. Tugas, Fungsi & Bagan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Smg.....	15
2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	18
3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	23
4. Tantangan & Peluang Pengembangan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	31
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.....	34
1. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.....	34
2. Telaahan visi, misi dan program kerja Walikota/ Wakil Walikota Semarang	37
3. Telaahan Renstra Kementrian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.....	39
4. Penentuan Isu Isu Strategis	49
BAB IV TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	51
1. Tujuan dan sasaran	51
2. Strategi dan arah kebijakan.....	54
BAB V RANCANGAN PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN	57
1. Rencana program dan kegiatan.....	57
2. Pendanaan.....	68
BAB VI KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG TENAGA KERJA.....	74
BAB VII PENUTUP	97

DAFTAR TABEL :

Tabel :	N a m a	Halm
Tabel 2.1	Daftar asset/sarpras Disnaker Kota Semarang.....	20
Tabel 2.2	Realisasi target capaian kinerja program peningkatan kualitas dan produktivitas TK.....	24
Tabel 2.3	Realisasi target capaian kinerja program peningkatan kesempatan kerja.....	25
Tabel 2.4	Realisasi target capaian kinerja program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, bidang pengawasan.....	28
Tabel 2.5	Realisasi target capaian kinerja program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, bidang hubungan industrial.....	29
Tabel 4.1	Matrik, tujuan, sasaran, indicator dan target kinerja Disnaker Kota Semarang 2016-2021.....	52
Tabel 4.2	Strategi dan arah kebijakan Disnaker Kota Semarang 2016-2021.....	56
Table 5.1	Indicator kinerja program dan kegiatan Disnaker Kota Semarang 2016-2021.....	63
Tabel 5.2	Program, kegiatan dan pagu anggaran indikatif Disnaker Kota Semarang 2016-2021.....	69
Table 6.1	Rencana program, kegiatan dan target kinerja Disnaker Kota Semarang 2016-2021.....	75
Table 6.2	Program, kegiatan, indicator kinerja, target capaian kinerja dan pagu anggaran indikatif Disnaker Kota Semarang 2016-2021.....	79

DAFTAR DIAGRAM/ GRAFIK

No	Uraian	Halm
1	Realisasi target capaian kinerja program peningkatan kualitas dan produktivitas TK.....	24
2	Realisasi target capaian kinerja program peningkatan kesempatan kerja.....	27
3	Realisasi target capaian kinerja program perlindungan dan pengembangan lembaga keTKn (bidang pengawasan ketenagakerjaan).....	29
4	Realisasi target capaian kinerja program perlindungan dan pengembangan lembaga keTKn (bidang hubungan industrial).....	30
5	Target realisasi anggaran program OPD tahun 2015.....	31
6	Komposisi jumlah low-ker, pencaker dan penempatan pencaker.....	35
7	Kepesertaan pelatihan peningkatan profesionalisme, produktivitas kerja dan pemagangan.....	35
8	Tingkat penyebaran informasi pasar kerja.....	36
9	Tingkat kompetisi pemenuhan kesempatan kerja.....	36
10	Kepesertaan kewirausahaan..... pelatihan	37
11	Tingkat harmonisasi hubungan industrial.....	37
12	Bandungan pagu anggaran indikatif pemkot Semarang, urusan wajib non layanan dasar dan Disnaker Kota Semarang tahun 2016-2021.....	73

Kata Pengantar

Dengan mengucapkan rasa syukur ke hadirat Nya kami telah menyelesaikan penyusunan dokumen rancangan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021; dokumen ini juga merupakan hasil penyempurnaan atas draf Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tahun 2016-2021 yang telah disusun pada tahun 2016.

Dokumen ini sebagai bentuk fisik hasil kegiatan Perangkat Daerah atas implementasi program dan kegiatan yang direncanakan untuk dilaksanakan dalam 5 (lima) tahun, terhitung sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2021, dengan pijakan capaian target tahun 2016, dan mengacu pada renstra Disnakertrans kota Semarang tahun 2010-2015 yang telah berakhir masa berlakunya.

Dokumen Rancangan Perubahan Renstra Disnaker Kota Semarang ini perlu disusun guna penyesuaian pada dokumen rancangan perubahan RPJMD Kota Semarang Tahun 2016-2021, sehingga terdapat korelasi dan relevansi materi antara dokumen Renstra OPD, RPJMD Kota Semarang dan RPJP.

Dengan demikian guna mewujudkan capaian kinerja yang signifikan dalam rangka aktualisasi tugas, fungsi dan kewenangan dimaksud perlu dilakukan upaya relevansi pelaksanaan program/ kegiatan yang terarah pada satu tujuan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan dokumen rancangan Rencana Strategis (Renstra)-Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021 ini terdapat kekurangan/ ketidak sempurnaan, dan kurang dapat memenuhi kebutuhan pihak-pihak terkait/ berkompeten. Sehingga diharapkan adanya saran dan kritik yang relevan guna penyempurnaan dalam penyusunan dokumen Rencana Strategis Disnaker Kota Semarang tahun 2016-2021.

Semarang, 15 November 2017.

Penyusun;

Ka. Sub. Bag Perencanaan & Evaluasi
Disnaker Kota Semarang

Drs. Noviana SS

NIP.19601120.199103.1.003

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang.

Pembangunan daerah dilaksanakan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat secara nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja maupun berusaha. Sedangkan perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan di dalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang tersedia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dan lingkungan daerah/ wilayah dalam waktu tertentu.

Sejalan dengan upaya pembangunan daerah, Undang-Undang nomor : 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang nomor : 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Daerah dan Pusat serta Undang-Undang nomor : 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional memberikan kewenangan bagi pemerintah daerah untuk menyusun rencana pembangunan daerah yang akan dilaksanakan secara periodik.

Hal ini menjadi peluang bagi pemerintah daerah dan perangkatnya untuk melaksanakan tugas pemerintahan umum sebagai tindakan masa depan yang tepat, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.

Dalam menjalankan tugas pemerintahan tsb pemerintah daerah wajib menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah yang termuat baik dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Demikian halnya dengan PD/ Perangkat Daerah juga berkewajiban menyusun suatu dokumen perencanaan pembangunan yaitu dokumen Rencana Strategis (Renstra) untuk masa 5 (lima) tahun yang diimplementasikan pada dokumen Rencana Kerja (Renja) yang disusun secara tahunan.

Dalam rangka penyusunan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor : 25 tahun 2004 yang merupakan bagian dari proses penyusunan dan penetapan RPJMD, maka Kepala Perangkat Daerah perlu menyiapkan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selanjutnya Kepala Badan Perencana Daerah (Bappeda) menyusun

dokumen RPJMD dengan mendasarkan pada Renstra-PD sebagai acuan, dengan harapan terciptanya korelasi yang jelas diantara kedua dokumen perencanaan dimaksud. Dengan demikian selama masa berlakunya Renstra-PD maupun RPJMD untuk 5 (lima) tahun tidak terdapat program/ kegiatan yang berseberangan dan tanpa direncanakan sebelumnya serta tertuang dalam dokumen dimaksud.

Berdasarkan pasal 15 ayat 4 Undang-Undang nomor 25 tahun 2004 dapat diambil satu pemahaman bahwa penyusunan Renstra Perangkat Daerah merupakan suatu proses yang sejalan dengan penyusunan dan penetapan RPJMD, sehingga dengan disusunnya dokumen rancangan perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021 dalam waktu yang bersamaan perlu dilakukan penyusunan dokumen rancangan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor : 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor : 8 tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, telah mengamanatkan bahwa Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat program dan kegiatan dengan pendanaan indikatif atas dasar hasil telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dengan berpedoman pada RPJMD.

Dan dengan diberlakukannya Permendagri nomor : 86 tahun 2017 yang menegaskan tentang sistematika penulisan renstra OPD, maka dalam penyusunan rancangan perubahan dokumen Renstra ini perlu mensinergiskan kedua ketentuan regulasi dimaksud; sehingga dokumen yang tersusun sah secara regulative.

Program pembangunan Pemerintah Kota Semarang sesuai kajian dalam rancangan perubahan RPJMD periode 2016-2021 diarahkan pada 9 (sembilan) permasalahan untuk segera ditangani, diantaranya :

- 1) Peningkatan kualitas SDM.
- 2) Peningkatan pelayanan kesehatan.
- 3) Peningkatan pelayanan pendidikan.
- 4) Pengembangan sistem transportasi berkelanjutan.
- 5) Tata kelola dan reformasi birokrasi.
- 6) Peningkatan infrastruktur, ekonomi dan daya saing daerah.
- 7) Peningkatan kualitas lingkungan hidup.
- 8) Pengembangan teknologi dan informasi.

9) Penanggulangan kemiskinan dan pengangguran.

Demikian halnya dengan adanya rancangan perubahan dokumen RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021 pada tahun 2017, maka perlu diikuti dengan penyusunan rancangan perubahan dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2016-2021 dalam tahun yang sama.

Demikian halnya dengan pemberlakuan Undang Undang nomor 23 tahun 2014 dimana terjadi perubahan nomenklatur OPD yang semula Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, berpengaruh pada perubahan dan penyesuaian tugas, fungsi dan kewenangan OPD serta program dan kegiatan yang diampu OPD. Sebagaimana diamanahkan pada pasal 11 jo pasal 12 ayat 2 Undang-Undang tsb bahwa Dinas Tenaga Kerja merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi dalam urusan pemerintahan tidak berkaitan dengan layanan dasar. Sedangkan transmigrasi merupakan urusan pemerintah pilihan sebagaimana ditegaskan pada pasal 12 ayat 3 Undang-Undang dimaksud.

Terkait dengan perubahan nomenklatur OPD kewenangan di bidang ketransmigrasian berubah menjadi bagian dari fungsi salah satu seksi di OPD.

Untuk mengimplementasikan tugas dan fungsi dimaksud Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu berkonsentrasi pada upaya penyiapan kualitas daya saing tenaga kerja/ pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja, perluasan kesempatan kerja, dan melakukan fasilitasi penempatan tenaga kerja/ pencari kerja dalam pasar kerja dengan diimbangi peningkatan penyebarluasan informasi pasar kerja serta melaksanakan pembinaan kelangsungan hubungan kerja dalam upaya perwujudan harmonisasi hubungan industrial.

Dan guna mewujudkan hal tersebut perlu didukung dengan pemberian pelatihan berbasis kompetensi mengacu kebutuhan pasar kerja, penanaman motivasi dan etos kerja guna peningkatan produktivitas tenaga kerja/ pencari kerja dalam upaya merealisasi fasilitasi matching antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja; serta melaksanakan pemberdayaan tenaga kerja/ pencari kerja dalam mewujudkan kemandirian usaha. Guna perwujudan kelangsungan hubungan kerja antar pelaku proses produksi dengan pembinaan dalam upaya penghindaran terjadinya pemutusan hubungan kerja, sehingga tercipta satu kondisi pengendalian peningkatan kompetisi pemenuhan peluang/ kesempatan kerja.

Adanya permasalahan dan isue dibidang ketenagakerjaan tentang tingginya angka pengangguran merupakan tugas yang perlu ditangani/ diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sesuai regulasi yang berlaku.

Sebagai salah satu Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Semarang urgensi perencanaan strategis berperan relative penting guna menangani dan menjawab permasalahan dan isue dimaksud.

Oleh karena itu dalam penyusunan dokumen rancangan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu mengacu pada visi, misi dan program Walikota Semarang periode tahun 2016-2021 sebagaimana tertuang dalam rancangan dokumen perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021. Dengan demikian program dan kegiatan yang direncanakan relative mendukung capaian target pembangunan daerah yang telah dicanangkan oleh Kepala Daerah Kota Semarang dalam 5 (lima) tahun.

Permasalahan ketenagakerjaan lebih bersifat kompleks dengan dinamika dan fluktuasi yang kurang menentu serta relative tinggi, sehingga terjadi permasalahan tidak pernah dapat diselesaikan secara tuntas; karena permasalahan dimaksud berada dan melekat pada lini dinamika kehidupan sosial. Upaya yang dilakukan bersifat pengendalian secara komprehensif, koordinatif, serentak dan sinergis baik dengan lintas sektoral maupun lintas wilayah (teritorial), serta adanya kontinuitas penanganan mengacu pada peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini dikarenakan adanya keterkaitan erat dengan pertumbuhan dan pertambahan serta mobilitas penduduk yang berakibat pada pertumbuhan angkatan kerja baru dan pergeseran jumlah angkatan kerja. Demikian halnya adanya kebijakan pembangunan yang kurang tepat berakibat timbulnya permasalahan ketenagakerjaan baru, dengan asumsi urusan tenaga kerja tidak terlepas dengan kehidupan social, ekonomi dan politik maupun budaya.

Oleh karena itu diperlukan sinergitas kesiapan dan koordinatif antar Perangkat Daerah dalam penanganan permasalahan ketenagakerjaan, sekaligus sebagai upaya pencapaian target pembangunan daerah Pemerintah Kota Semarang diantaranya pengurangan pengangguran.

Keterkaitan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan dokumen perencanaan lain relatif diperlukan, sebagai perwujudan sinergitas dengan capaian target yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

(RPJMD) Kota Semarang tahun 2016-2021, Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah maupun Renstra Kementerian Tenaga Kerja.

Dokumen rancangan perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021 disusun sebagai landasan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Perangkat Daerah yang merupakan wujud implementasi dokumen rancangan Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Semarang tahun 2016-2021, serta terdapat keterkaitan dan korelasi timbal balik dengan Rencana Strategis Provinsi Jawa Tengah tahun 2013-2018 maupun Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja tahun 2015-2020.

Hal ini sebagai upaya sinergitas pelaksanaan pembangunan daerah Kota Semarang, Provinsi dan Nasional baik jangka menengah maupun jangka panjang.

Sebagai implementasi tahunan atas program dan kegiatan yang telah direncanakan dalam rancangan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang 2016-2021 diaktualisasi dalam dokumen perubahan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

2. Landasan hukum :

Dalam penyusunan rancangan perubahan dokumen renstra ini berlandaskan pada :

- Undang-Undang nomor : 16 tahun 1950 tentang Pembentukan daerah-daerah kota besar dalam lingkungan provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan dalam Daerah Istimewa Jogjakarta;
- Undang-Undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- Undang-Undang nomor : 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- Undang-Undang nomor : 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
- Undang-Undang nomor : 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang nomor : 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

- Undang-Undang nomor : 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- 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);
- 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 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24);
- Peraturan Pemerintah nomor : 16 tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
- Peraturan Pemerintah nomor : 50 tahun 1992 tentang Pembentukan Kecamatan di Wilayah Kabupaten-Kabupaten Daerah Tingkat II Purbalingga, Cilacap, Wonogiri, Jepara, dan Kendal serta Penataan Kecamatan di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang dalam wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 89);
- Peraturan Pemerintah nomor : 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- Peraturan Pemerintah nomor : 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
- Peraturan Pemerintah nomor : 40 tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);

- Peraturan Pemerintah nomor : 3 tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
- Peraturan Pemerintah nomor : 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);
- Peraturan Pemerintah nomor : 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
- Peraturan Pemerintah nomor : 6 tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
- Peraturan Pemerintah nomor : 7 tahun 2008 tentang dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- Peraturan Pemerintah nomor : 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- Peraturan Presiden nomor : 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
- Peraturan Presiden nomor : 3 tahun 2015 tentang Perubahan atas peraturan Presiden nomor : 43 tahun 2014 tentang Rencana pembangunan jangka menengah nasional 2015.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor : 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang

Perubahan Kedua Atas Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

- Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor : 54 tahun 2010 tentang pelaksanaan peraturan pemerintah nomor : 8 tahun 2008 tentang tahapan, tatacara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah.
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah nomor : 3 tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Jawa Tengah 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3 Seri E Nomor Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Seri E Nomor 3);
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah nomor : 5 tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018; Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah nomor : 6 tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010 nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 28);
- Peraturan Daerah Kota Semarang nomor : 11 tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2007 Nomor 1 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 1);
- Peraturan Daerah Kota Semarang nomor : 9 tahun 2007 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 13);
- Peraturan Daerah Kota Semarang nomor : 5 tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kota Semarang (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2008 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 18);
- Peraturan Daerah Kota Semarang nomor : 6 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Semarang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2010 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 43);
- Peraturan Daerah Kota Semarang nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang.

- Peraturan Walikota Kota Semarang nomor : 20 tahun 2012 tentang tata cara penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggung jawaban dan pelaporan serta monitoring dan evaluasi hibah dan bansos yang bersumber dari APBD, sebagaimana telah diubah dengan Perwal Kota Semarang nomor : 16 tahun 2013 tentang perubahan atas Perwal Kota Semarang nomor : 20 tahun 2012 tentang tata cara penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggung jawaban dan pelaporan serta monitoring dan evaluasi hibah dan bansos yang bersumber dari APBD.
- Peraturan Walikota Semarang nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

3. Maksud dan Tujuan.

Maksud disusunnya dokumen rancangan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang periode tahun 2016-2021 adalah memberikan arah sekaligus acuan bagi pengampu program dan kegiatan di Sekretariat, Bidang teknis dan UPTD-BLK di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam upaya mendukung visi, misi dan kebijakan Walikota Semarang dalam rangka mewujudkan Kota Semarang lebih sejahtera dengan fokus penekanan pada penanganan permasalahan urusan tenaga kerja, sebagaimana tertuang dalam rancangan Perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021. Yang pada akhirnya akan berdampak pada penganggulan kemiskinan dan pengurangan pengangguran di Kota Semarang pada 5 (lima) tahun mendatang. Sedangkan tujuan penyusunan rancangan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021 adalah :

- 3.1 Memberikan pedoman dan landasan sementara bagi pemangku kepentingan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam pelaksanaan pembangunan daerah dibidang ketenagakerjaan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yaitu tahun 2016 sampai dengan 2021.
- 3.2 Mewujudkan keterpaduan antara perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan serta pengendalian atas program maupun kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan mempertajam kelangsungan prioritas unggulan pembangunan daerah Pemerintah Kota Semarang.

3.3 Pencapaian hasil pembangunan daerah dibidang ketenagakerjaan secara optimal dalam upaya mewujudkan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota Semarang.

3.4 Adanya korelasi dan relevansi antara tujuan, sasaran maupun indicator kinerja yang tertuang di dalam dokumen rancangan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2016-2021 dengan dokumen rancangan perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021, sehingga tercipta sinergitas logis diantara kedua dokumen dimaksud.

3.5 Juga memberikan pedoman tahunan atas penyusunan renja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang selama 5 (lima) tahun.

4. Sistematika penulisan.

Dokumen rancangan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021 disusun atas dasar permendagri nomor : 52 tahun 2010 Jo nomor : 86 tahun 2017 dengan sistematika, sbb :

BAB I PENDAHULUAN.

Memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan dokumen rancangan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021.

Dalam bab ini juga mengulas secara umum keterkaitan dokumen rancangan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan rancangan perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021 dan Renstra Provinsi Jawa Tengah maupun Renstra Kementerian Tenaga Kerja.

Dan juga mengulas sepintas tentang terjadinya perubahan nomenklatur OPD terkait dengan pemberlakuan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.

Dalam bab ini menginformasikan tugas dan fungsi dan bagan organisasi Perangkat Daerah sesuai regulasi yang berlaku, disertai dengan Sumber Daya yang berpengaruh pada kelancaran pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan OPD. Dan memberi gambaran jumlah dan susunan pegawai baik yang status ASN maupun non ASN, kinerja pelayanan Perangkat Daerah serta tantangan maupun peluang pengembangan pelayanan yang diampu oleh

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang terkait dengan dinamika permasalahan ketenagakerjaan.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISUE STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.

Dalam bab ini menyajikan hasil identifikasi permasalahan sesuai tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, telaahan visi - misi Walikota Semarang sebagaimana dituangkan didalam rancangan Perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021, Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Tenaga Kerja 2015-2020 maupun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2013-2018 sebagai dasar dalam penentuan isue strategis berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan yang perlu ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

BAB IV TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KENIJAKAN.

Pada bab ini menyajikan bahasan mengenai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang atas disusunnya dokumen rancangan perubahan renstra PD, serta strategi dan arah kebijakan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Semarang pada kurun waktu selama 5 (lima) tahun : 2016-2021.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.

Pada bab ini menjabarkan program dan kegiatan serta sasaran dengan dukungan pagu pendanaan indikatif Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021 guna pencapaian target kinerja selama 5 (lima) tahun ke depan, yang mengacu pada rancangan perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021.

BAB VI KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN TENAGA KERJA.

Dalam bab ini membahas indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang baik indicator outcome dalam upaya mengimplementasikan indikator kinerja daerah Pemerintah Kota Semarang sebagaimana tertuang pada rancangan perubahan RPJMD Kota Semarang tahun 2016-2021.

BAB VII PENUTUP.

Berisi tentang konklusi atas substansi disusunnya dokumen rancangan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021 dan beberapa saran menuju penyempurnaan penyusunan dokumen untuk 5 (lima) tahun berikutnya.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang merupakan salah satu Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Semarang yang mempunyai peran cukup strategis dalam kelangsungan dan pencapaian pembangunan daerah Kota Semarang, khususnya dalam hal urusan wajib tenaga kerja non layanan dasar. Hal ini berkaitan erat dengan peran teknis Disnaker dalam pemberian layanan kepada masyarakat pada berbagai aspek khususnya bidang ketenagakerjaan; berawal dengan penyiapan kompetensi warga masyarakat usia kerja untuk memperoleh pekerjaan guna pemenuhan kebutuhan hidup sampai dengan upaya penciptaan kelangsungan hubungan kerja serta ketenangan dalam bekerja. Hal ini terkait erat dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Walikota Semarang nomor : 69 tahun 2016, sebagai berikut :

1. Tugas, Fungsi dan Bagan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

1.1 Tugas :

Dalam Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor : 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang dan Peraturan Walikota Semarang nomor : 69 tahun 2016 ditegaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja, dan bidang energy sumber daya mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Memperhatikan hal dimaksud dapat diartikan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang juga memiliki peran cukup strategis dalam pengembangan potensi sumber daya di wilayah Kota Semarang dalam pelayanan kepada masyarakat khususnya bidang urusan tenaga kerja.

1.2 Fungsi :

Untuk merealisasikan tugas dimaksud Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

- 1.2.1 Perumusan kebijakan bidang Pelatihan Tenaga Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja
dan Perluasan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja;
- 1.2.2 Perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;

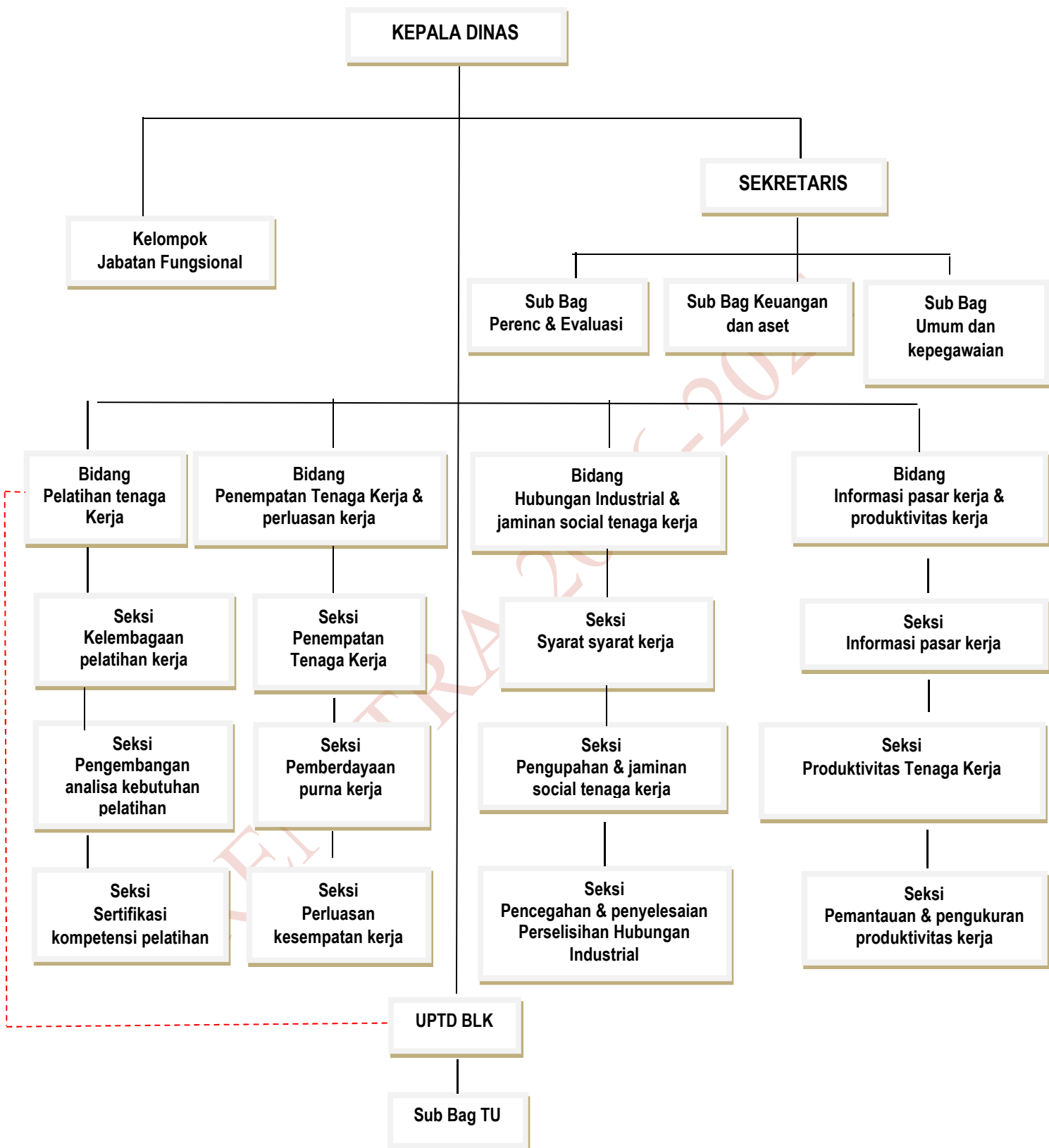
- 1.2.3 Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan pada kesekretariatan, bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- 1.2.4 Penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggung jawabnya;
- 1.2.5 Penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
- 1.2.6 Penyelenggaraan kerjasama Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- 1.2.7 Penyelenggaraan kesekretariatan Dinas Tenaga Kerja; Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, dan UPTD;
- 1.2.8 Penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai, penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan bidang Pelatihan Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas Kerja, serta pelatihan ketrampilan pencari kerja;
- 1.2.9 Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan;
- 1.2.10 Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas, fungsi dan kewenangan skpd.

1.3 Bagan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Dalam penetapan organisasi perangkat daerah sebagaimana ditetapkan dalam Undang Undang nomor 23 tahun 2014 dimana tenaga kerja merupakan urusan wajib non layanan dasar dengan penyesuaian bagan Organisasi Perangkat Daerah, dimana transmigrasi sebagai urusan pilihan menjadi bagian dari fungsi OPD non prioritas.

Bagan organisasi sebagai dimaksud, sebagai berikut :

Bagan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang



Memperhatikan bagan organisasi tsb menunjukan bahwa di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang terdapat kelompok jabatan fungsional yang langsung dibawah komando Kepala Dinas, dalam arti pegawai (ASN) dimaksud bertanggung jawab langsung kepada kepala dinas dan dapat diperbantukan pada bidang teknis sesuai dengan jabatan fungsional teknis yang dimiliki.

Demikian halnya dengan status UPTD-BLK bertanggung jawab langsung kepada kepala dinas atas pelaksanaan tugas dan fungsinya, dan guna perwujudan sinergitas fungsi tsb perlu berkoordinasi dengan bidang teknisnya.

2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Secara organisatoris Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berada dibawah kendali Pemerintah Kota Semarang dengan tugas melaksanakan pembangunan daerah Pemerintah Kota Semarang urusan tenaga kerja. Dalam hal ini diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dengan harapan program dan kegiatan yang direncanakan terealisasi tepat sasaran dan mendukung keberhasilan pembangunan daerah Kota Semarang. Dengan demikian Aparat Sipil Negara (ASN) maupun dalam perekrutan non ASN yang mengelola program/ kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dituntut memiliki kompetensi sesuai dengan tugas yang diampunya.

Memperhatikan bagan organisasi perangkat daerah tsb, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, adalah :

- 1) Kepala Dinas.
- 2) Sekretaris dinas; membawahi sub.bag. Umum dan Kepegawaian, Keuangan dan Asset serta Perencanaan dan evaluasi.
- 3) Kelompok jabatan fungsional teknis di bidang hubungan industrial, pelatihan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja.
- 4) Bidang Pelatihan tenaga kerja; membawahi seksi Kelembagaan pelatihan kerja, Pengembangan analisa kebutuhan pelatihan, dan Sertifikasi kompetensi pelatihan.
- 5) Bidang Penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja; membawahi seksi Penempatan Tenaga Kerja, Pemberdayaan purna kerja, dan Perluasan kesempatan kerja.
- 6) Bidang Informasi pasar kerja dan produktivitas kerja; membawahi seksi Informasi pasar kerja, Produktivitas Tenaga Kerja, dan Pemantauan & pengukuran produktivitas kerja.

7) Bidang Hubungan Industrial dan jaminan social tenaga kerja; membawahi seksi Syarat syarat kerja, Pengupahan & jaminan social tenaga kerja, dan Pencegahan & penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

8) Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD-BLK).

Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Kota Semarang kondisi per tanggal : 15 Oktober 2017 berjumlah : 89 orang, terinci atas Aparat Sipil Negara (ASN) sejumlah : 63 orang dan non ASN sejumlah : 26 orang.

Komposisi rincian ASN dan non ASN dapat dijelaskan menurut sbb :

➤ Jenis kelamin :

- Laki-laki..... : 57 orang (ASN : 36 orang, non ASN : 21 orang)
- Perempuan..... : 30 orang (ASN : 27 orang, non ASN : 5 orang)

➤ Tingkat pendidikan :

- Pascasarjana (S2).....: 13 orang (ASN : 13 orang, non ASN : 0 orang)
- Sarjana (S1).....: 37 orang (ASN : 32 orang, non ASN : 5 orang)
- SLTA.....: 39 orang (ASN : 18 orang, non ASN : 21 orang)

➤ Persebaran pegawai (ASN dan non ASN) :

- Sekretariat.....: 31 orang (ASN : 17 orang, non ASN : 14 orang).
- Bidang Pelatihan TK..... : 7 orang (ASN : 7 orang, non ASN : 0 orang).
- Bidang Penempatan TK dan perluasan kerja..... : 14 orang (ASN : 13 orang, non ASN : 1 orang).
- Bidang Informasi pasar kerja & produktivitas kerja..... : 9 orang (ASN : 7 orang, non ASN : 2 orang).
- Bidang Hubungan Industrial dan jamsostek..... : 12 orang (ASN : 12 orang, non ASN : 0 orang).
- UPTD-BLK : 16 orang (ASN : 7 orang, non ASN : 9 orang).

Sedangkan untuk ASN (63 orang) dapat terinci menurut, sbb :

➤ Golongan :

- Golongan IV : 14 orang
- Golongan III : 44 orang
- Golongan II : 5 orang
- Golongan I : 0 orang

➤ Eselon :

- Eselon II/ b : 1 orang

- Eselon III/ a : 1 orang
- Eselon III/ b : 4 orang
- Eselon IV/ a : 16 orang
- Eselon IV/ b : 1 orang

➤ Jabatan :

- Jabatan structural :

- a. Kepala Dinas : 1 orang.
- b. Sekretaris : 1 orang.
- c. Kepala bidang : 4 orang.
- d. Ka. Sub. Bag : 3 orang.
- e. Kepala seksi : 12 orang.
- f. Kepala UPTD-BLK : 1 orang.
- g. Kepala sub bag TU BLK : 1 orang.

- Jabatan fungsional :

- Mediator penyelesaian PHI..... : 4 orang (L : 1 orang, P : 3 orang).
- Pengantar kerja : 5 orang (L : 4 orang, P : 1 orang).
- Instruktur pelatihan tenaga kerja..... : 1 orang (L : 1 orang, P : 0 orang).

Memperhatikan jumlah dan sebaran sumber daya manusia dimaksud relative berpengaruh pada tingkat capaian kinerja OPD.

Sedangkan sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas operasional kedinasan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai relative diperlukan.

Adapun asset (sarana prasarana) yang dimiliki dan dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sampai dengan tanggal **15 Oktober 2017** tercatat, sbb :

Tabel. 2.1
DAFTAR ASET/ SARPRAS DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG

No	Jenis aset	Sat	Besaran	Lokasi	Ket :
1	2	3	4	5	6
1	Tanah dan bangunan kantor pemerintah	M2	1	Jl. Ki Mangunsarkoro no 21 Smg	
2	sda	M2	2	Jl. Slamet Riyadi no. 6A Smg	
3	Tanah kosong	M2	348	Jl. Mpu Sendok Smg	
4	sda	M2	957	Jl. Sri Widodo Smg	
5	Sda	M2	450	Jl. Raya Smg-Kendal	
6	Sda	M2	385	Jl. Bei Wongso	
7	Sda	M2	250	Jl. Purwomukti Raya Smg	
8	Bangunan gedung permanen	M2	1.065,42	Jl. Ki Mangunsarkoro no 21 Smg	Hibah dari DTK Kota Smg.
9	sda	M2	1	Sda	Menempati tanah prov. Jtg

10	sda	M2	600	Jl. Slamet Riyadi no. 6A Smg	Peruntukan BLK, 2 lt
11	sda	M2	500	Jl. Brotojoyo no.2 Smg	Menempati tanah prov. Jtg
12	Bangunan gedung gudang	M2	32	Jl. Ki Mangunsarkoro no. 21 Smg	
13	Balai pengobatan jamsostek	M2	84	Jl. Mpu Sendok Smg	
14	Sda	M2	84	Jl. Raya Smg-Kendal	
15	Sda	M2	84	Jl. Bei Wongso	
16	Sda	M2	84	Jl. Purwomukti Raya Smg	
17	AC	bh	61	-	-
18	Alat press kaos	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
19	alat pres mug	bh	4	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
20	alat ukur earth tester digital	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
21	alat ukur kebisingan	bh	1	UPTD-BLK	Peralatan pelatihan
22	backlift sepeda motor	bh	6	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
23	bangku tunggu	bh	17	Dinas & UPTD-BLK	
24	blower	bh	10	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
25	bor tangan	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
26	band kas	bh	2	Dinas & UPTD-BLK	
27	camera digital	bh	2	Dinas & UPTD-BLK	
28	dispenser	bh	9	Dinas & UPTD-BLK	
29	diagnosa tool injeksi yamaha	unit	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
30	diagnosa tool injeksi honda	unit	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
31	exhaust fan	bh	2	Dinas & UPTD-BLK	
32	faximile	bh	1	Jl. Ki Mangunsarkoro no 21 Smg	
33	filling besi/ metal	bh	83	Dinas & UPTD-BLK	
34	gerinda duduk	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
35	gorden	m2	310	Dinas & UPTD-BLK	
36	gorden	m2	273	Dinas & UPTD-BLK	
37	fingger print	set	7	Dinas & UPTD-BLK	
38	HP asus fonepad 8	bh	2	Jl. Ki Mangunsarkoro no 21 Smg	
39	hight frekuensi komplit	bh	2	Jl. Ki Mangunsarkoro no 21 Smg	
40	kendaraan dinas roda 4	bh	8	Jl. Ki Mangunsarkoro no 21 Smg	
41	kipas angin	bh	14	Dinas & UPTD-BLK	
42	kompas gas	bh	1	Jl. Ki Mangunsarkoro no 21 Smg	
43	kompresor	bh	2	Jl. Ki Mangunsarkoro no 21 Smg	
44	komputer/ PC	bh	62	UPTD-BLK	Peralatan pelatihan
45	kursi besi/ metal	bh	2	Dinas & UPTD-BLK	
46	kursi kerja salon	bh	2	UPTD-BLK	Peralatan pelatihan
47	kursi kerja pejabat	bh	23	Dinas & UPTD-BLK	
48	kursi lipat	bh	324	Dinas & UPTD-BLK	Sarana pelatihan BLK
49	kursi putar/ kursi kerja	bh	24	Dinas & UPTD-BLK	
50	kursi rotan	bh	3	UPTD-BLK	
51	kursi komputer	bh	32	Dinas & UPTD-BLK	
52	kursi rapat	bh	6	Dinas & UPTD-BLK	
53	kursi sidang	bh	8	Dinas & UPTD-BLK	
54	kursi tamu	bh	50	Dinas & UPTD-BLK	
55	LCD monitor(layanan informasi)	bh	1	Dinas & UPTD-BLK	

56	laptop	bh	44	Dinas & UPTD-BLK	
57	LCD proyektor	bh	8	Dinas & UPTD-BLK	
58	lemari besi/metal	bh	18	Dinas & UPTD-BLK	
59	lemari besi pintu sorok	bh	47	Dinas & UPTD-BLK	
60	lemari es	bh	3	Dinas & UPTD-BLK	
61	lemari kaca	bh	2		
62	lemari kayu	bh	16	Dinas & UPTD-BLK	
63	meja 1/2 biro	bh	78	Dinas & UPTD-BLK	
64	meja customer server	bh	9	Dinas & UPTD-BLK	
65	meja kayu sidang	bh	11	Dinas & UPTD-BLK	
66	meja kerja kayu	bh	49	Dinas & UPTD-BLK	
67	meja komputer	bh	65	UPTD-BLK	Peralatan pelatihan
68	meja besi / metal	bh	2	UPTD-BLK	
69	meja kecil tambahan	bh	2		
70	meja TV	bh	1		
71	meja tamu biasa	bh	2		
72	mesin kendaraan roda 4	bh	1		
73	mesin jahit hight speed	bh	66	UPTD-BLK	Peralatan pelatihan
74	mesin ketik	bh	15		
75	mesin potong rumput	bh	1		
76	mesin stensil	bh	2		
77	mesin obrass	bh	5	UPTD-BLK	
78	microfon	bh	6	Dinas & UPTD-BLK	
79	papan pengumuman	pkt	1	Dinas	
80	pemadam kebakaran	bh	17	Dinas & UPTD-BLK	
81	printer	bh	63	Dinas & UPTD-BLK	
82	pemtem bardl BD 48	set	1	UPTD-BLK.	
83	sepeda motor/ kendaraan roda 2 (dua)	bh	30	Dinas & UPTD-BLK	
84	server	set	1	Dinas	
85	sound system	set	7	Dinas & UPTD-BLK	
86	sofa	bh	6	Dinas & UPTD-BLK	
87	TV	bh	5	Dinas & UPTD-BLK	
88	tabung gas	bh	1	Dinas	
89	tape recorder	bh	1	Dinas	
90	troli	bh	5	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
91	UPS	bh	26	Dinas & UPTD-BLK	
92	white board	bh	12	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
93	zice	set	12	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
94	handycamp	bh	1	Dinas	
95	genset	set	2	Dinas	
96	jaringan telp/ PABX	set	1	Dinas	
97	perangkat keras, antrian	set	1	Dinas	
98	GSM terminal SMS	set	1	Dinas	
99	wireless	bh	2	Dinas	
100	scanner	bh	3	Dinas	
101	pompa air	bh	2	Dinas	

102	mesin wallsum	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
103	mesin over deck	bh	5	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
104	mesin bordir	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
105	engine stand injeksi/ honda	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
106	kunci shock besar	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
107	compression tester	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
108	tire gauge	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
109	multitester	bh	5	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
110	kunci shock bintang	bh	9	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
111	penahan inversal	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
112	tracker potong rantai	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
113	gerinda duduk	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
114	diagnosa tool injeksi	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
115	box tool	bh	3	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
116	impact driver screw	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
117	kompresor	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
118	injektor cleaner	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
119	tap drat	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
120	rak besi sparepart	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
121	drei ketok	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
122	kunci L	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
123	mesin bordir komputer	bh	5	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
124	mesin jahit otomatis	bh	10	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
125	mesin potong kain	bh	4	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
126	komputer pelatihan	bh	5	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
127	mesin laminating	bh	1	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
128	alat potong IC cars	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan
129	alat potong kertas	bh	2	UPTD-BLK	peralatan pelatihan

Barang asset tsb dengan sebaran keberadaan disesuaikan kebutuhan layanan masyarakat khususnya bidang ketenagakerjaan dan cenderung mengalami penambahan kuantitas maupun kualitas sesuai kebutuhan pelatihan dalam pemenuhan kualitas pangsa pasar kerja.

3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat digambarkan dengan mencermati data capaian target kinerja pada akhir masa berlakunya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tahun 2010-2015. Beberapa program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang (Satuan Kerja Perangkat Daerah sebelum pemberlakuan UU nomor 23 tahun 2014) dengan pelaksana Bidang teknis serta Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD-BLK, sebagai berikut :

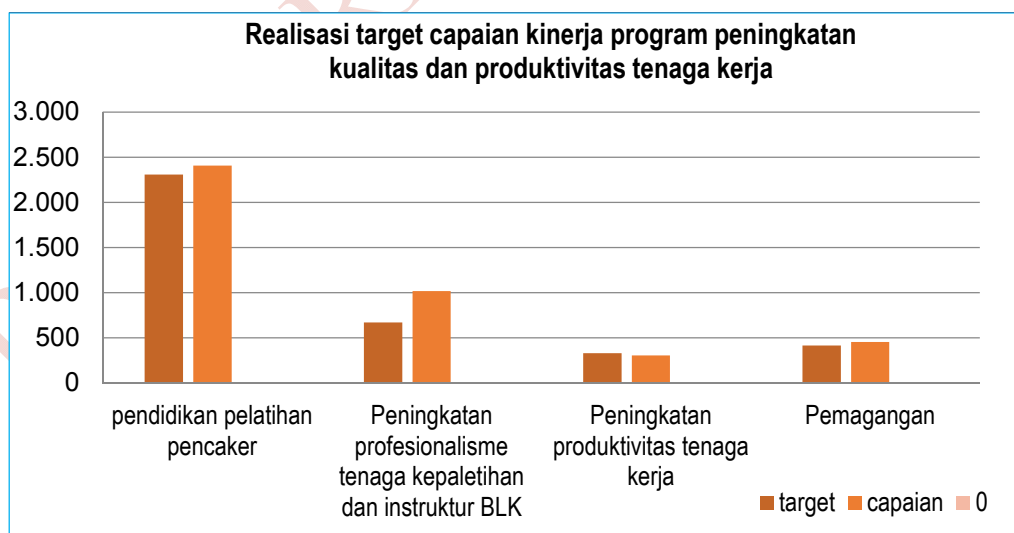
3.1 Bidang Pelatihan tenaga kerja.

Program dan jenis kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang ini menunjukkan realisasi capaian kinerja diatas target kinerja yang direncanakan, kecuali pada kegiatan peningkatan produktivitas tenaga kerja masih terdapat sisa target capaian kinerja sejumlah : 25 orang, sebagaimana terlihat pada tabel :

Tabel. 2.2
Realisasi target capaian kinerja program kualitas dan produktivitas tenaga kerja

No	Kegiatan / indikator output :	Sat	Capaian kinerja akhir renstra 2010-2015		Sisa target
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
1	Pendidikan dan pelatihan Ketrampilan bagi pencari kerja	org	2.310	2.408	+98
2	Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK				
	- Pelatihan/ bintek pengelola LPK	org	160	260	+100
	- Pelatihan instruktur LPK	org	60	260	+200
	- Uji kompetensi	org	130	180	0
	- Pemberian fasilitasi pelatihan tenaga kerja	org	300	300	0
	- akreditasi LPK	org	20	20	0
3	Peningkatan produktivitas tenaga kerja	org	330	305	-25
4	Pemagangan	org	415	455	+40

Kondisi dimaksud dapat digambarkan dalam bentuk grafik, sbb :



Pada kegiatan peningkatan produktivitas tenaga kerja tidak mencapai target capaian kinerja menunjukkan sisa target sejumlah : 25 orang, dikarenakan rendahnya minat pencari kerja/ tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan produktivitas dan secara internal masih rendahnya sosialisasi tentang pentingnya produktivitas bagi tenaga kerja.

3.2 Bidang Penempatan tenaga kerja dan transmigrasi.

Realisasi beberapa kegiatan program peningkatan kesempatan kerja menunjukkan angka sama dengan target capaian kinerja, sedangkan pada kegiatan lain belum sesuai target capaian kinerja.

Kondisi dimaksud sebagaimana tabel berikut, sbb :

Tabel : 2.3
Realisasi target capaian kinerja program peningkatan kesempatan kerja

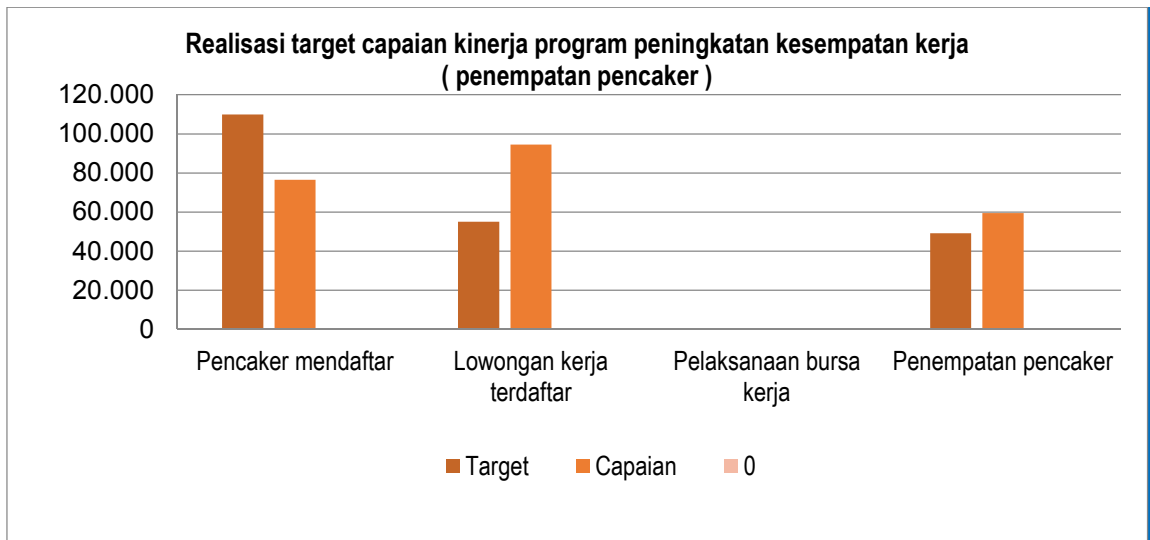
No	Kegiatan / indikator output :	Satuan	Capaian kinerja akhir renstra 2010-2015		Sisa target
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
*	Tingkat pengangguran terbuka	%	12,46	10.81	-
*	Angka partisipasi angkatan kerja	%	63,51	63.05	-
*	Tingkat partisipasi angkatan kerja	%	66,71	66.71	-
1	Penyusunan informasi bursa tenaga kerja				
	- Penyusunan buku IPK	Buku	520	520	0
	- Penyediaan database pencari kerja mendaftarkan	Orang	110.000	76.476	-33.524
	- Penyediaan database lowongan kerja	Orang	55.100	94.435	+39.335
2	Penyediaan bursa tenaga kerja :				
	- Pelaksanaan bursa kerja	kali	10	8	-2
	- Pencari kerja yang ditempatkan	Orang	49.050	59.498	+10.448
3	Penyiapan tenaga kerja siap pakai/ TKSP	orang	1.050	575	-475
4	Padat karya produktif (murni) :				
	- Pengerahan tenaga kerja	hok	1.980	1.814	-166
5	Penempatan transmigrasi	KK	75	47	-28
6	Pengembangan kelembagaan produktivitas kewirausahaan (dana APBD II)				
	- Pelatihan WUB	orang	1.650	750	-900
	- Pelatihan TKM	orang	500	312	-188
7	Audit sertifikasi ISO : 9001-2008.	pkt	5	5	0
8	Pemberian fasilitas dan mendorong sistem pendanaan berbasis masyarakat/ Penciptaan WUB dan pembinaan TKM (dbhcht).				
	- Pelatihan WUB	orang	1.320	1140	-180
	- Pelatihan TKM	orang	750	422	-328

Memperhatikan sisa target capaian kinerja tsb diatas dapat dijelaskan, sbb :

- o Kegiatan penyusunan informasi bursa tenaga kerja pada indikator output penyediaan database pencari kerja yang mendaftarkan terdapat sisa target sejumlah : 33.524 orang (30,48 %), dikarenakan masih rendahnya minat masyarakat yang belum mendapat pekerjaan untuk mendaftarkan/mencatatkan diri sebagai pencari kerja dan masih rendahnya layanan kemudahan pendaftaran/ pencatatan diri sebagai pencari kerja di Kota Semarang.

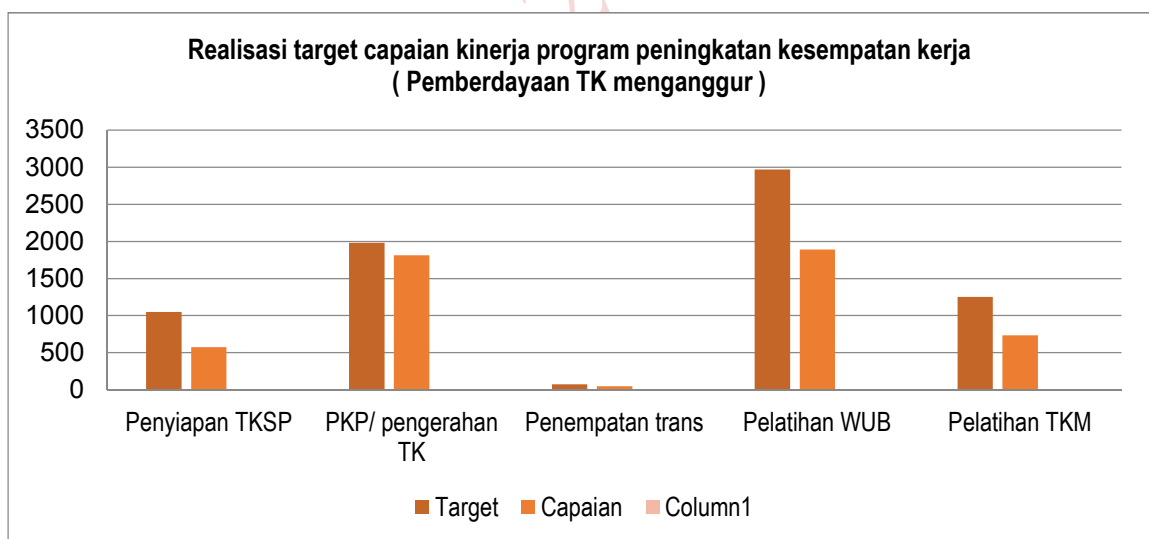
- Kegiatan penyebarluasan bursa tenaga kerja pada indicator output pelaksanaan bursa kerja terdapat sisa target capaian kinerja sebanyak : 2 kali (20 %), dikarenakan penyesuaian dengan anggaran yang tersedia.
- Kegiatan penyiapan TKSP/ Tenaga Kerja Siap Pakai terdapat sisa target capaian kinerja sejumlah : 475 orang (45,24 %), dikarenakan rendahnya sosialisasi kemanfaatan mengikuti pelatihan tenaga kerja siap pakai.
- Kegiatan padat karya produktif pada indicator output pengerahan tenaga kerja dalam waktu tertentu asih terdapat sisa target capaian kinerja sebesar : 166 HOK (Hari Orang Kerja), dikarenakan penyesuaian dengan regulasi persyaratan proposal terkait dengan bantuan hibah/bansos berdampak pada berkurangnya pelaksanaan padat karya produktif.
- Kegiatan penempatan transmigrasi terdapat sisa target capaian kinerja sejumlah : 28 KK, dikarenakan rendahnya minat masyarakat untuk bertransmigrasi ke UPT (Unit Permukiman Transmigrasi) yang dipersiapkan pemerintah kab/ kota daerah penempatan.
- Kegiatan Pengembangan kelembagaan produktivitas kewirausahaan (sumber dana APBD II) pada indicator output pelatihan WUB (Wira Usaha Baru) dan pelatihan TKM (Tenaga Kerja Mandiri) terdapat sisa target capaian kinerja sejumlah : 900 orang dan 188 orang. Hal ini dikarenakan kendala regulasi persyaratan pemberian bantuan hibah/ bansos.
- Demikian halnya kegiatan Pemberian fasilitasi dan mendorong sistim pendanaan berbasis masyarakat/ Penciptaan WUB dan pembinaan TKM (sumber dana dbhcht) pada indicator output pelatihan WUB (Wira Usaha Baru) dan pelatihan TKM (Tenaga Kerja Mandiri) terdapat sisa target capaian kinerja sejumlah : 180 orang dan 328 orang; dengan asumsi sama karena regulasi pemberian bantuan hibah/ bansos.

Sedangkan bandingan target dan realisasi pencari kerja mendaftar, ketersediaan lowongan kerja, pelaksanaan bursa kerja dan jumlah penempatan pancaker mendaftar terlihat pada grafik berikut :



Memperhatikan capaian target sebagaimana grafik diatas pada jumlah pencari kerja yang mendaftar, ketersediaan lowongan kerja terdaftar dan penempatan pencari kerja menunjukan kondisi belum signifikan, diartikan masih terdapat pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan.

Dan untuk upaya pemberian fasilitasi guna pemenuhan peluang kerja bagi pencari kerja/ tenaga kerja terlihat pada grafik, sbb :



Fasilitasi pemberian pelatihan TKSP menunjukan upaya yang relative rendah dibanding fasilitasi pelatihan yang lain, dari hasil evaluasi internal OPD menyatakan bahwa sebagian masyarakat minat pelatihan masih berorientasi pada penerimaan bantuan barang peralatan dan uang saku, belum pada perolehan ketrampilan.

3.3 Bidang pengawasan ketenaga kerjaan.

Capaian kinerja program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan yang telah sesuai dengan target capaian kinerja sebesar : 100 %

pada kegiatan Peningkatan pengawasan dan perlindungan norma kerja dengan indicator output Penyuluhan/ bintek tentang K3 .

Sedangkan pada kegiatan lain masih terdapat sisa target capaian kinerja, sebagaimana terlihat table berikut :

Hal tsb terlihat pada tabel berikut :

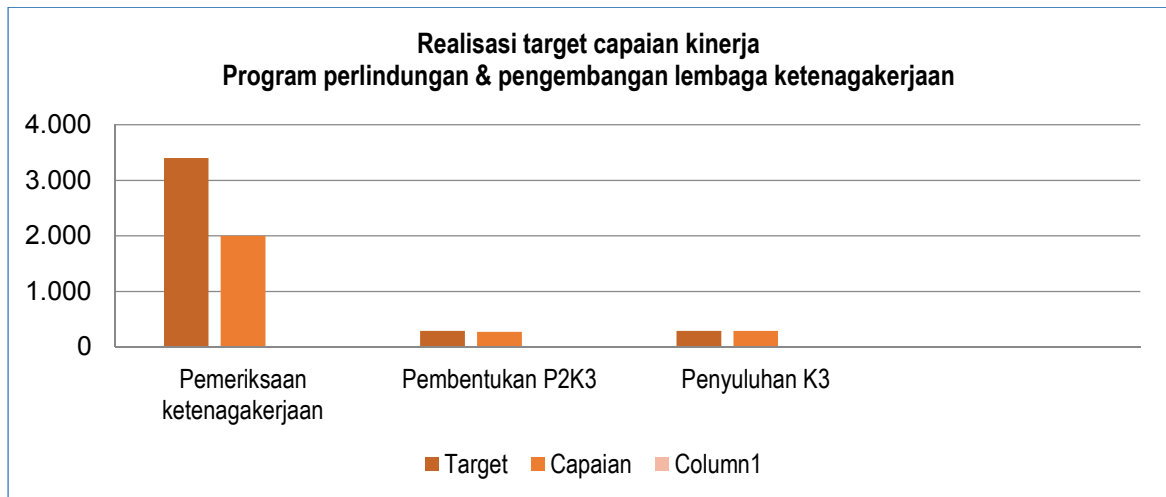
Tabel : 2.4
Realisasi target capaian kinerja
Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan
(bidang pengawasan ketenagakerjaan)

No	Kegiatan / indikator output :	Satuan	Capaian kinerja akhir renstra 2010-2015		Sisa target
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
1	Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum thd keselamatan dan kesehatan kerja.				
	- Pemeriksaan ketenagakerjaan	persh	3.401	2.001	-1.400
2	Peningkatan pengawasan dan perlindungan norma kerja.				
	- Pembinaan pembentukan P2K3	Persh	289	272	-17
	- Penyuluhan/ bintek tentang K3	persh	290	290	0

Data table diatas menunjukan sisa target capaian kinerja, sbb :

- Kegiatan peningkatan pengawasan, perlindungan dan pengembangan hokum terhadap K3, dengan indicator output terdapat sisa target capaian kinerja sebesar : 1.400 perusahaan; dikarenakan belum sepadannya antara jumlah pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang perlu diperiksa, dan masih rendahnya kinerja pegawai yang ditugaskan.
- Kegiatan Peningkatan pengawasan dan perlindungan norma kerja pada indicator output pembinaan pembentukan P2K3 terdapat sisa target capaian kinerja sebesar : 17 perusahaan; dikarenakan tingkat kesadaran pengusaha masih rendah dalam membentuk P2K3 di perusahaannya, dan masih rendahnya pemahaman pekerja tentang kemanfaatan dibentuknya P2K3 di lingkungan kerjanya.

Kondisi dimaksud dapat digambarkan dalam bentuk grafik, sbb :



Grafik diatas menunjukan bahwa dengan tingginya pemeriksaan yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan disertai dengan penyuluhan K3 belum menunjukan hasil yang seimbang dengan terbentuknya P2K3 di perusahaan.

3.4 Bidang hubungan industrial.

Beberapa kegiatan yang dilaksanakan bidang ini mendukung capaian program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

Jenis kegiatan yang sesuai dan melebihi target capaian kinerja, sbb :

- Kegiatan Fasilitasi penyelesaian prosedur PHI dengan indicator output Pencegahan keresahan dan penanganan mogok kerja terealisasi sesuai dengan target capaian kinerja sebesar : 50 perusahaan dan 25 perusahaan.
- Dan untuk kegiatan Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan terealisasi telah melebihi target capaian kinerja pada indicator output Pembentukan LKS Bipartite sebesar : 11 lembaga, dan Pembinaan pembentukan PP/PKB sebesar : 7 perusahaan.

Hal tsb terlihat pada table berikut :

Tabel : 2.5
Realisasi target capaian kinerja program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan

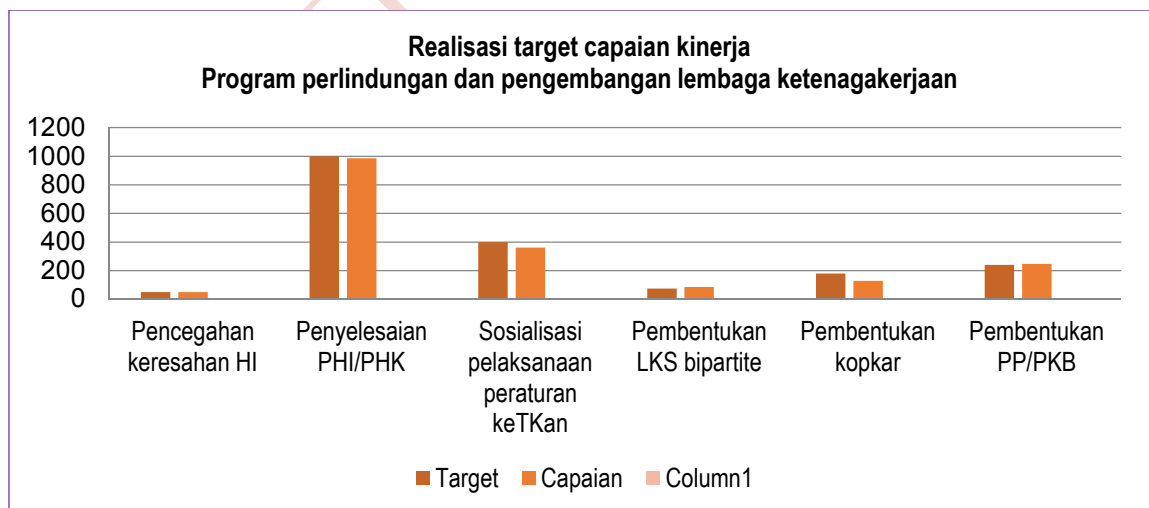
No	Kegiatan / indikator output :	Satuan	Capaian kinerja akhir renstra 2011-2015		Sisa target
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
1	Fasilitasi penyelesaian prosedur PHI.				
	- Pencegahan keresahan.	Kasus	50	50	0
	- Penyelesaian PHI/PHK dengan PB	Kasus	1.000	985	-15
	- Penanganan mogok kerja.	Kasus	25	25	0
2	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan.	persh	400	360	-40

3	Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan				
	- Pembentukan LKS Bipartite	lembaga	75	86	+11
	o Pembentukan Koperasi karyawan	kopkar	180	129	-51
	o Pembinaan pembentukan PP/PKB	persh	240	247	+7

Diantara data pada table diatas terdapat sisa target capaian kinerja, yaitu :

- o Kegiatan Fasilitasi penyelesaian prosedur PHI pada indicator output Penyelesaian PHI/PHK dengan PB terdapat sisa target capaian kinerja sebesar : 15 kasus, dikarenakan beberapa pengaduan yang diterima dapat diselesaikan secara bipartite para pihak tidak melaporkan.
- o Kegiatan Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan terdapat sisa target capaian kinerja sebesar : 40 perusahaan, dikarenakan rendahnya minat perusahaan untuk mengikuti kegiatan yang dilaksanakan, dan masih kurang inovatif dalam penyelenggaraan kegiatan dimaksud.
- o Kegiatan Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan pada indicator output Pembentukan Koperasi karyawan terdapat sisa target capaian kinerja sebesar : 51 kopkar belum terbentuk. Hal ini dikarenakan masih rendahnya pembinaan dalam pembentukan kopkar di perusahaan.

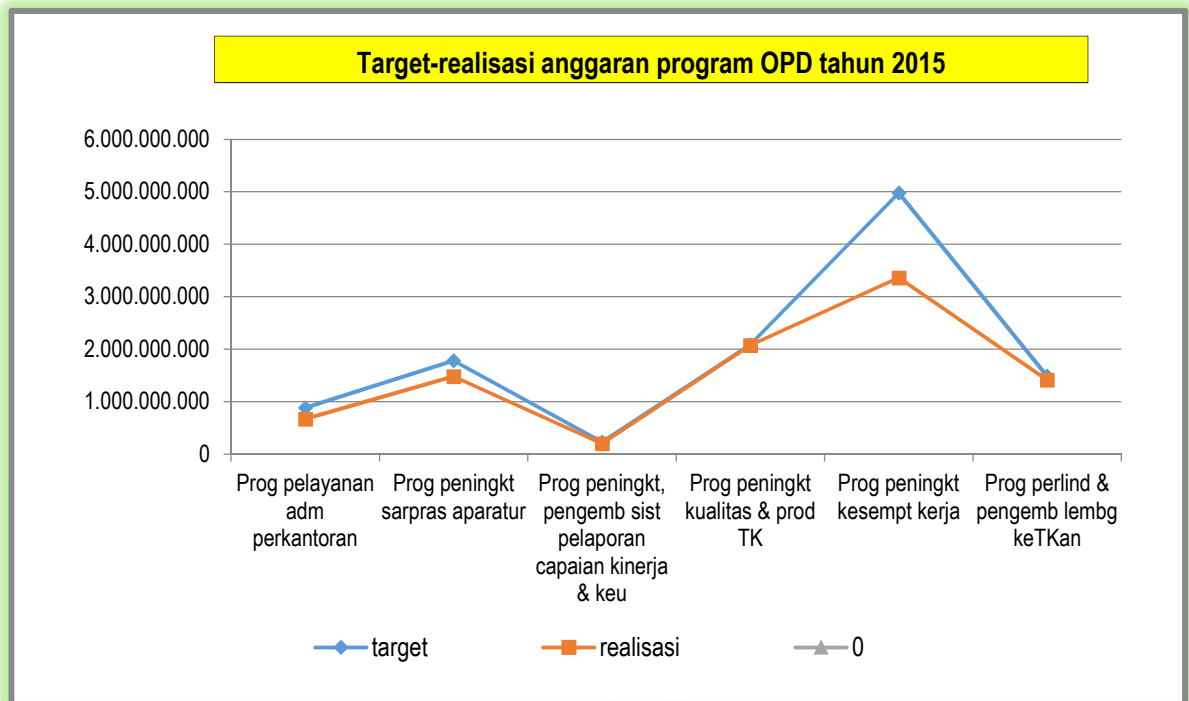
Kondisi dimaksud dapat digambarkan dalam bentuk grafik, sbb :



Pada grafik tsb menunjukan bahwa kegiatan yang bersifat pembinaan dan sosialisasi pada hubungan kerja masih relatif rendah, terlihat tingginya pengaduan PHI yang diselesaikan.

Bahwa realisasi kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja pun tidak terlepas dari penggunaan dana APBD Kota Semarang selama 5 (lima) tahun. Sebagai gambaran dapat

ditampilkan grafik bandingan realisasi serapan anggaran dan ketersediaan anggaran pada APBD pada tahun 2015, sbb :



Memperhatikan grafik tsb diatas terlihat bahwa serapan anggaran pada program peningkatan kesempatan kerja pada tahun akhir renstra Disnakertrans tahun 2015 menunjukan silpa anggaran relatif besar, dibanding realisasi serapan anggaran pada program lain. Hal tsb dikarenakan adanya kendala regulatif persyaratan pemohon bantuan hibah/ bansos pada beberapa kegiatan pada program dimaksud.

4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

Memperhatikan ketentuan Undang-Undang nomor : 23 tahun 2014, Peraturan Daerah Kota Semarang nomor : 14 tahun 2016 dan Peraturan Walikota Semarang nomor : 69 tahun 2016 keterkaitan dengan urusan tenaga kerja menunjukan bahwa tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sangat strategis dalam penanganan permasalahan pengangguran yang tidak terlepas dengan dinamika permasalahan kehidupan social, ekonomi dan politik serta budaya suatu daerah.

Dengan mencermati prediksi dinamika permasalahan ketenagakerjaan di wilayah kota Semarang pada 5 (lima) tahun mendatang, maka perlu peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dengan demikian terjadinya permasalahan ketenagakerjaan diharapkan dapat diselesaikan secara efektif, efisien dan regulative guna perwujudan harmonisasi kondisivitas ketenagakerjaan di Kota Semarang.

Tantangan dibidang ketenagakerjaan dan peluang pengembangan pelayanan Disnaker Kota Semarang terkait dengan permasalahan adalah, sbb :

1) Rendahnya ketrampilan yang dimiliki pencari kerja.

Kualitas pencari kerja relatif dipengaruhi ketrampilan yang dimiliki oleh pencari kerja yang sesuai dengan kompetensi kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu perlu mengaktualisasikan peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja, berbasis kompetensi.

Dalam hal ini perlu dilakukan dengan pengubahan pola pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja/ tenaga kerja yang mengarah pada pelatihan berbasis kompetensi dengan korelasi kebutuhan pasar kerja.

2) Rendahnya kualitas daya saing tenaga kerja dalam pasar kerja.

Tingkat kualitas dan produktivitas tenaga kerja relative diperlukan dalam pemenuhan kesempatan kerja yang relative terbatas dan kompetitif. Berkaitan dengan hal tsb guna penyiapan daya saing tenaga kerja dalam pasar kerja perlu ditunjang dengan peningkatan kualitas kelembagaan pelatihan tenaga kerja, peningkatan pengembangan pelatihan tenaga kerja dan peningkatan profesionalisme serta kompetensi tenaga kerja. Dengan harapan tercipta optimalisasi prefesionalisme dan kompetensi dalam pemenuhan lowongan kerja yang tersedia serta terciptanya peningkatan kualitas daya saing tenaga kerja/ pencari kerja dalam pasar kerja.

3) Kurang optimalnya penyebaran informasi pasar kerja.

Lowongan kerja merupakan peluang dan kesempatan seseorang untuk bekerja memperoleh penghasilan guna pemenuhan kebutuhan hidupnya. Untuk itu guna pemenuhan hal tsb perlu dilakukan peningkatan persebaran informasi pasar kerja disertai dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja, pemantauan dan pengukuran produktivitas kerja dibarengi dengan layanan ketenagakerjaan yang optimal sesuai regulasi yang berlaku.

Iklim ketenagakerjaan daerah yang kondusif merupakan daya tarik investor untuk membuka usaha baru, sehingga relatif terjadi pertambahan lowongan kerja dan peningkatan peluang/ kesempatan kerja bagi pencari kerja. Demikian halnya aktivasi

dalam mengakomodir lowongan kerja juga berperan dalam inventarisasi ketersediaan jumlah dan karakteristik lowongan kerja.

4) Kurang seimbangnya ketersediaan peluang/ kesempatan kerja dengan pencari kerja mendaftar.

Salah satu penyebab kondisi ini dikarenakan tingginya tingkat kelulusan pendidikan yang menyumbang terjadinya peningkatan jumlah angkatan kerja, di sisi lain kurang diimbangi dengan peningkatan ketersediaan peluang/ kesempatan kerja yang relevan.

Guna mengantisipasi kondisi tsb perlu dilakukan upaya peningkatan mempertemukan (matching) antara pengguna dan pencari kerja disertai fasilitasi penciptaan peluang kerja, penanamam diri pencari kerja dengan kemandirian usaha. Demikian halnya adanya upaya penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, penyiapan tenaga kerja siap pakai, pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan, penciptaan wira usaha baru dan pembinaan tenaga kerja mandiri, padat karya; dengan pemberian pelatihan dan pemberdayaan pencari kerja sesuai pangsa pasar kerja relative meminimalisir permasalahan dimaksud. Dengan asumsi terjadi peningkatan penempatan dan penyaluran pencari kerja sesuai peluang dan kesempatan kerja.

Penempatan transmigrasi merupakan langkah akhir bagi tenaga kerja/ pencari kerja bilamana upaya fasilitasi pemberian pelatihan ketrampilan kemandirian usaha yang telah dilakukan tidak dapat menyelesaikan permasalahan dan ybs telah memenuhi persyaratan sebagai calon transmigran untuk dapat ditempatkan.

5) Serta belum optimalnya penciptaan harmonisasi hubungan kerja di perusahaan.

Rendahnya kapasitas kemampuan para pelaku proses produksi dalam memahami pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan relatif berpengaruh pada mewujudkan kelangsungan usaha dalam hubungan kerja secara selaras, serasi dan harmonis. Sehingga diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas dalam fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan peningkatan kapasitas Serikat Pekerja/ Buruh serta pembinaan tripartite.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISUE-ISUE STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.

1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Dalam perwujudan kelancaran kelangsungan pembangunan daerah di Kota Semarang tidak terlepas dengan adanya upaya penanganan permasalahan utama yaitu belum optimalnya kesejahteraan masyarakat Kota Semarang dibarengi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Hal tsb menunjukkan bahwa permasalahan ketenagakerjaan merupakan salah satu penopang rendahnya kualitas sumber daya manusia, lebih bersifat kompleks dengan dinamika lebih bervariasi. Kondisi ini dikarenakan urusan ketenagakerjaan berkaitan erat dengan pertumbuhan, perkembangan, dan mobilitas penduduk suatu daerah yang dipengaruhi oleh kondisi sosial, ekonomi, politik serta keamanan satu wilayah tertentu. Sehubungan dengan hal tsb permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di Kota Semarang memiliki fluktuasi dinamika cukup tinggi dan bervariasi, sehingga perlu melakukan inventarisasi permasalahan ketenagakerjaan yang aktual, realistis. Dengan asumsi dalam penetapan rancangan penanganan permasalahan dimaksud lebih kongkrit sesuai dengan koridor kewenangan, tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagaimana diamanahkan peraturan perundangan yang berlaku.

Dalam proses inventarisasi dimaksud dengan cara melakukan identifikasi permasalahan ketenagakerjaan sesuai realita yang terjadi di Kota Semarang, melakukan pencermatan capaian kinerja dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tahun 2010-2015. Hal tsb sebagai pijakan dalam mengaktualisasikan tugas, fungsi dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang pada masa 5 (lima) tahun mendatang.

Hasil identifikasi permasalahan ketenagakerjaan adalah sbb :

1.1 Rendahnya kualitas daya saing tenaga kerja.

Hal ini dapat dilihat pada data dalam 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan penempatan pencari kerja sejumlah : 59.498 orang, lowongan kerja (kebutuhan pasar kerja) sejumlah : 94.435 orang, sedangkan masyarakat yang mencatatkan/ mendaftarkan diri sebagai pencari kerja (pencaker mendaftar sejumlah : 76.476 orang).

Hal tsb dapat dilihat pada gambar berikut :



1.2 Rendahnya ketrampilan yang dimiliki pencari kerja.

Hal ini dapat dilihat pada data 5 (lima) tahun terakhir bahwa pencari kerja mendaftar sejumlah : 76.476 orang, sedangkan pencari kerja yang mengikuti pendidikan dan pelatihan ketrampilan, pelatihan peningkatan profesionalisme, produktivitas kerja dan pemagangan sejumlah : 4.191 orang. Diasumsikan bahwa pencari kerja yang belum mempunyai ketrampilan sejumlah : 70.285 orang.

Hal dimaksud sebagaimana diagram berikut :



1.3 Kurang optimalnya penyebaran informasi pasar kerja.

Hal ini terlihat pada data 5 (lima) tahun terakhir dimana dengan jumlah pencari kerja mendaftar sebesar : 76.476 orang, pelaksanaan bursa kerja sejumlah : 8 kali dengan hasil penempatan pencari kerja sebesar : 59.498 orang. Kondisi tsb menunjukkan tingkat penyebaran informasi pasar kerja relative masih kecil yaitu sebesar : 0,01 %

Untuk lebih jelasnya terlihat pada diagram berikut :



1.4 Kurang seimbangnya ketersediaan peluang/ kesempatan kerja dengan pencari kerja mendaftarkan.

Kondisi ini terlihat pada data ketersediaan lowongan kerja terdaftar pada 5 (lima) tahun terakhir sebesar : 94.435 orang, masyarakat mendaftarkan/ mencatatkan diri sebagai pencari kerja sebesar : 76.476 orang. Sehingga terjadi tingkat persaingan dalam pemenuhan kesempatan kerja sebesar : 80,98 %.

Terlihat pada diagram berikut :



1.5 Rendahnya minat kewirausahaan masyarakat.

Hal ini terlihat pada data 5 (lima) tahun terakhir bahwa pencari kerja mendaftarkan terakhir sejumlah : 76.476 orang, sedangkan pelaksanaan pelatihan kewirausahaan dan kemandirian usaha (WUB dan TKM) sejumlah : 2.624 orang dalam 5 (lima) tahun terakhir.

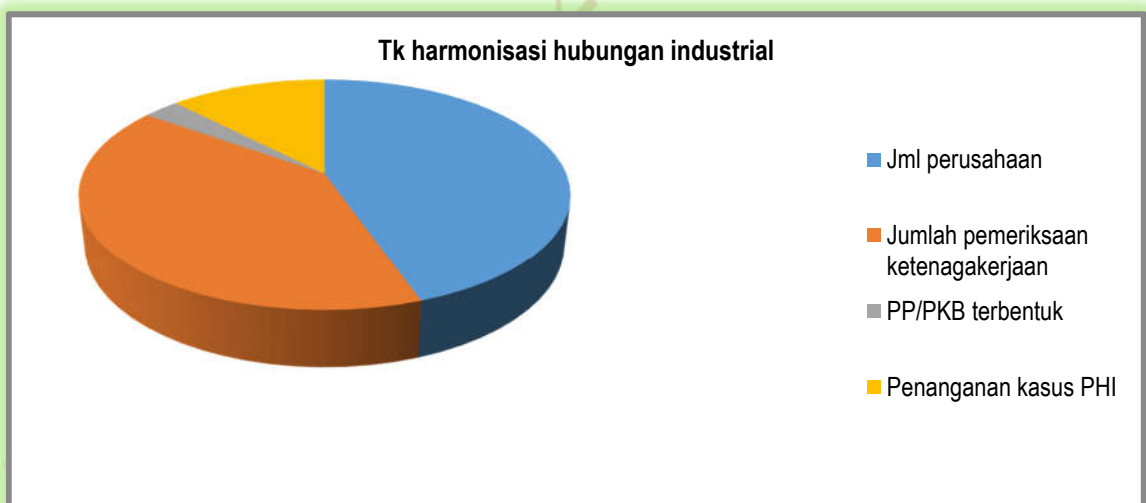
Hal tsb dapat terlihat pada diagram berikut :



1.6 Belum optimalnya penciptaan harmonisasi hubungan kerja di perusahaan.

Permasalahan ini terlihat pada data 5 (lima) tahun terakhir pada pemeriksaan ketenagakerjaan sejumlah : 3.401 perusahaan, penanganan perselisihan hubungan industrial sejumlah : 1.041 kasus, PP/PKB baru terbentuk sejumlah : 240 perusahaan, perusahaan terdata sejumlah : 3.777 perusahaan.

Kondisi tsb terlihat pada diagram berikut :



2 Telaahan Visi , Misi dan Program kerja Walikota/ Wakil Walikota Semarang.

Pemerintah Kota Semarang dalam menjalankan pemerintahan yang dipimpin oleh Walikota dibantu Wakil Walikota Semarang memiliki visi dan beberapa misi dalam melaksanakan pembangunan daerah guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat kota Semarang.

Visi diartikan sebagai kondisi yang diinginkan pada akhir perencanaan yang direpresentasikan dalam sejumlah sasaran hasil pembangunan yang dicapai melalui program pembangunan dalam bentuk Rencana Kerja (Renja).

Visi pembangunan daerah Kota Semarang dalam tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 dengan mengakomodir visi Walikota dan Wakil Walikota Semarang adalah : ” **Semarang Kota Perdagangan dan jasa yang hebat menuju masyarakat semakin sejahtera** ”.

Visi dimaksud mengandung maksud bahwa Semarang sebagai kota metropolitan berwawasan lingkungan akan menjadi kota yang handal dan maju dalam perdagangan dan jasa, dengan dukungan infrastuktur yang memadai serta tetap menjadi daerah yang kondusif untuk meningkatkan kesejahteraan warganya dengan dukungan pengembangan politik, ekonomi, sosial dan budaya serta pertahanan dan keamanan.

Dalam hal ini “ HEBAT “ merupakan akronim dari Healthiness, Educations, Building, Attitude and Trading dengan focus kerja memberikan arahan bagi Perangkat Daerah untuk melaksanakan program dan kegiatan untuk mendukung ketercapaian visi dan misi.

Dalam mewujudkan visi dimaksud dengan dirumuskan pada beberapa misi pembangunan daerah, diantaranya :

2.1 Mewujudkan Kehidupan Masyarakat yang Berbudaya dan Berkualitas.

Pembangunan diprioritaskan pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang memiliki tingkat pendidikan dan derajat kesehatan yang tinggi serta menjunjung tinggi budaya asli Kota Semarang.

2.2 Mewujudkan Pemerintahan yang Semakin Handal untuk Meningkatkan Pelayanan Publik.

Penyelenggaraan pemerintahan diprioritaskan pada pelaksanaan otonomi daerah secara nyata, efektif, efisien dan akuntabel dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) sehingga mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat yang disertai dengan penegakan supremasi hukum dan hak asasi manusia.

2.3 Mewujudkan Kota Metropolitan yang Dinamis dan Berwawasan Lingkungan.

Dalam hal ini pembangunan diprioritaskan pada optimalisasi pemanfaatan tata ruang dan peningkatan pembangunan infrastruktur wilayah yang terencana, selaras, serasi, seimbang dan berkeadilan dengan tetap memperhatikan konsep pembangunan yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

2.4 Memperkuat Ekonomi Kerakyatan Berbasis Keunggulan Lokal dan Membangun Iklim Usaha yang Kondusif.

Guna mewujudkan misi dimaksud pembangunan diprioritaskan pada peningkatan kemampuan perekonomian daerah dengan struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif dengan berbasis pada potensi ekonomi lokal, berorientasi pada ekonomi kerakyatan dan sektor ekonomi. Dengan harapan tercipta daya saing di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Pesan mendasar dalam visi yang dijabarkan dalam misi-misi pembangunan Kota Semarang pada kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan adalah untuk membuat masyarakat semakin sejahtera. Maka upaya peningkatan pelayanan publik, pengembangan kehidupan berdemokrasi, pemerataan dan keadilan harus benar-benar dilaksanakan secara konsisten di daerah. Oleh karena itu dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi diperlukan semangat baru dalam pelaksanaan pembangunan yang berlandaskan pada nilai dasar bangsa Indonesia dan masyarakat Semarang khususnya, yakni : “ kegotong-royongan “.

Semangat baru tersebut tertuang dalam slogan : “ ***Bergerak Bersama Membangun Semarang*** ” mengandung makna sebagai satu sikap dan inisiatif dengan penuh semangat untuk menyumbangkan tenaga, pikiran guna membangun Kota Semarang. Sikap ini diperlukan untuk menumbuhkan kesadaran dan kecintaan aparatur dan masyarakat terhadap kota Semarang.

Dengan slogan dimaksud diharapkan dapat menimbulkan sikap kepeloporan, sinergi dan kolaborasi untuk menjaga kota Semarang dengan melakukan inovasi dan kreativitas dalam membangun kota Semarang tanpa meninggalkan budaya dan karakter lokal.

Berkaitan dengan misi pembangunan daerah tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai Perangkat Daerah di pemerintah Kota Semarang yang melaksanakan misi Pertama yaitu : “ *Mewujudkan Kehidupan Masyarakat yang Berbudaya dan Berkualitas* “.

Dan untuk mewujudkan misi pertama dimaksud mengampu tujuan meningkatkan daya saing masyarakat, dengan sasaran meningkatnya kualitas daya saing tenaga kerja.

3 Telaahan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Langkah ini relative perlu dilakukan sebagai upaya perwujudan adanya relevansi dan korelasi antara rancangan perubahan dokumen renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan

renstra Kemenaker; sehingga diantara program/ kegiatan yang ditetapkan di dalam renstra OPD mendukung capaian target program tingkat provinsi maupun kemenaker (nasional), dengan harapan adanya dukungan anggaran pelaksanaan program/ kegiatan yang telah ditetapkan.

3.1 Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Tenaga Kerja.

Mengingat Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan memiliki masa berlaku 2015 sampai dengan tahun 2020, maka dokumen dimaksud oleh Kementerian Tenaga Kerja masih dipergunakan sebagai pedoman dalam penetapan program dan kegiatan yang diampu.

Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan visi Kementerian Tenaga Kerja pada 5 (lima) tahun kedepan adalah : ***"Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera"***.

Untuk mewujudkan visi dimaksud diimplementasikan dalam beberapa misi, adalah :

- 3.1.1. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja
- 3.1.2. Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi.
- 3.1.3. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan.
- 3.1.4. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah, dan
- 3.1.5. Penerapan organisasi yang efisien, tata laksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (good governance), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

Dan strategi yang merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, strategi pembangunan pada Kementerian Tenaga Kerja di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata

dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenagakerjaan berusaha yang dilaksanakan melalui berbagai kebijakan.

Sebagai upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan pada :

- a) Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak (decent work), yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai.
- b) Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan.
- c) Meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja.
- d) Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional.
- e) Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja.
- f) Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas.
- g) Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah.
- h) Menyempurnakan kebijakan migrasi.
- i) Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Dan guna mewujudkan upaya peningkatan daya saing dimaksud, ditunjang dengan beberapa visi dan misi dengan pengampunya beberapa direktorat, diantaranya :

Binlattas/ Pembinaan dan pelatihan produktivitas.

Dengan visi : “ *Membangun daya saing tenaga kerja melalui peningkatan kualitas dan produktivitas guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya* “.

Untuk mewujudkan visi dimaksud diimplemantasikan dalam beberapa misi, sbb :

- 1 Membangun peraturan perundangan dan kebijakan di bidang pelatihan dan produktivitas.
- 2 Membangun kelembagaan pelatihan dan produktivitas yang berdaya saing di dunia internasional.
- 3 Membangun sistem dan metoda pembinaan pelatihan dan produktivitas yang efisien dan efektif.
- 4 Membangun kualitas sumber daya pelatihan dan produktivitas yang profesional.

- 5 Membangun daya saing tenaga kerja Indonesia yang mampu berkompetisi di era global melalui pelatihan kerja dan pengembangan produktivitas.
- 6 Membangun sistem pendanaan pelatihan dan produktivitas.
- 7 Meningkatkan pendayagunaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Binapenta/ Pembinaan dan penempatan tenaga kerja.

Dengan visi : “ *Pelayanan penempatan tenaga kerja yang optimal* ” yang diimplementasikan dalam beberapa misi adalah :

- 1 Menyempurnakan peraturan perundangan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- 2 Mengembangkan informasi pasar kerja dan meningkatkan peranan bursa kerja.
- 3 Mengembangkan fungsi perantaraan kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan.
- 4 Memfasilitasi penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri.
- 5 Mengendalikan penggunaan tenaga kerja asing.
- 6 Mengembangkan modul perluasan kesempatan kerja.
- 7 Aplikasi modul perluasan kesempatan kerja.

PHI-JSK/Pembinaan Hubungan Industrial, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Dengan visi : “ *Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat yang menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/ buruh* ”.

Guna mengimplementasikan visi tersebut ditunjang dengan misi sbb :

- 1 Mewujudkan syarat kerja yang menjamin kesejahteraan dan produktivitas tanpa diskriminasi.
- 2 Mewujudkan kelembagaan hubungan industrial yang profesional.
- 3 Mewujudkan pekerja/ buruh yang sejahtera, profesional yang mampu meningkatkan daya saing usaha.
- 4 Melaksanakan pengurusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat dan tepat.
- 5 Membangun dan memperkuat jejaring informasi dan jejaring kerja baik regional, nasional dan internasional.
- 6 Membangun dan memperkuat sistem administrasi dan pelaporan.

Binwasnaker dan K3/ Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan kesehatan kerja.

Dengan visi : *“Terwujudnya masyarakat industri yang selamat, sehat dan produktif”.*

Dan guna mewujudkan visi dimaksud ditunjang dengan beberapa misi, sbb:

- 1 Menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- 2 Menurunkan pelanggaran norma ketenagakerjaan.
- 3 Mengurangi pekerja anak.
- 4 Meningkatkan efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenaga-kerjaan.
- 5 Meningkatkan kepersertaan dan kualitas jaminan sosial tenaga kerja.
- 6 Meningkatkan kualitas kondisi lingkungan kerja.

3.2 Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah tahun 2013-2018.

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah masih mengampu pada visi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013 - 2018 adalah : *“ Terwujudnya tenaga kerja dan transmigran berdaya saing, harmonis, selamat, sejahtera dan kependudukan pencatatan sipil tertib berbasis pelayanan prima ”.*

Sebagai upaya pencapaian visi dimaksud diimplementasikan dalam beberapa misi, adalah sebagai berikut :

- 3.2.1. Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
- 3.2.2. Meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja.
- 3.2.3. Meningkatkan kualitas penempatan transmigrasi.
- 3.2.4. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis.
- 3.2.5. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- 3.2.6. Meningkatkan perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3.2.7. Meningkatkan tertib administrasi kependudukan.
- 3.2.8. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang tenaga kerja transmigrasi dan penduduk.

Adapun tujuan atas misi dimaksud, sebagai berikut :

- 1 Misi meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, bertujuan : meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja.

- 2 Misi meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja, bertujuan : mengurangi pengangguran.
- 3 Misi meningkatkan kualitas penempatan transmigrasi, bertujuan : meningkatnya kualitas calon transmigrans.
- 4 Misi meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, bertujuan : meningkatkan eksistensi peranan lembaga ketenagakerjaan.
- 5 Misi meningkatkan kesejahteraan pekerja, bertujuan :
 - a). Meningkatkan upah tenaga kerja yang layak dan berkeadilan.
 - b). Mendorong terpenuhinya sarana kesejahteraan pekerja.
- 6 Misi meningkatkan perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja, bertujuan :
 - a) Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, hygiene perusahaan dan lingkungan kerja.
 - b) Meningkatkan kualitas dan perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak serta kesetaraan gender.
- 7 Misi meningkatkan tertib administrasi kependudukan, bertujuan : meningkatkan kualitas pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- 8 Misi meningkatkan kualitas pelayanan bidang nakertransduk, bertujuan : meningkatkan kualitas sumber daya pelayanan bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian serta kependudukan.

Dan sasaran yang akan dicapai atas misi dimaksud, sabagai berikut :

- 1 Misi meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, dengan sasaran :
 - a). Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja.
 - b). Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja.
- 2 Misi Meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja, dengan sasaran :
menurunnya jumlah pengangguran.
- 3 Misi meningkatkan kualitas penempatan transmigrasi, dengan sasaran
meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan.
- 4 Misi Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan.
 - b. Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 5 Misi Meningkatkan kesejahteraan pekerja, dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK).

- b. Meningkatkan fasilitas penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan.
- 6 Misi meningkatkan perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja, dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan.
 - b. Meningkatnya kualitas dan perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak.
 - c. Meningkatnya kesetaraan dan keadilan gender.
- 7 Misi meningkatkan tertib administrasi kependudukan, dengan sasaran :
Meningkatnya kepemilikan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil.
- 8 Misi meningkatkan kualitas pelayanan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan, dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur.
 - b. Meningkatnya cakupan layanan pengukuran indeks kepuasan masyarakat pada penyelenggara pelayanan publik bidang tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan.

Guna mewujudkan misi dimaksud ditempuh dengan strategi, sbb :

- 1 Misi meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, dengan strategi :
 - a) *Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi, berbasis masyarakat, berbasis kewirausahaan di BLK pemerintah dan LPKS/ lembaga pelatihan kerja swasta.*
 - b) *Penguatan kelembagaan produktivitas tenaga kerja.*
 - c) *Koordinasi dan jejaring kerjasama pengembangan pelatihan.*
 - d) *Penyusunan program dan modul pelatihan, penyediaan sarana dan prasarana pelatihan, pengukuran produktivitas dan penyusunan data/ informasi bidang pelatihan dan produktivitas.*
 - e) *Penguatan kelembagaan pelatihan kerja swasta serta mendorong terbentuknya TUK/ Tempat Uji Kompetensi.*
 - f) *Harmonisasi regulasi standardisasi dan kompetensi tenaga kerja serta kualifikasi nasional pendidikan.*
 - g) *Peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan serta pengelola lembaga pelatihan.*
 - h) *Peningkatan sertifikasi, uji kompetensi sesuai Standarisasi Kompetensi.*
- 2 Misi meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja, dengan strategi :

- a) *Meningkatkan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri serta kewirausahaan.*
 - b) *Meningkatkan kualitas kinerja lembaga penempatan tenaga kerja, pemberdayaan TKI/ Tenaga Kerja Indonesia purna, penca/ penderita cacat & lansia/ lanjut usia serta pembinaan tenaga kerja pendamping TKA/ Tenaga Kerja Asing.*
 - c) *Menyelenggarakan model penyebarluasan informasi pasar kerja (BKO/ Bursa Kerja Online, BKK/ Bursa Kerja Khusus, JMF).*
 - d) *Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan untuk mendukung perencanaan dalam penciptaan kesempatan kerja.*
- 3 Misi meningkatkan kualitas penempatan transmigrasi, dengan strategi :
- a) *Meningkatkan kualitas calon transmigran sesuai potensi dan lokasi daerah penempatan melalui pelatihan.*
 - b) *Meningkatkan kerjasama antar daerah dalam penempatan transmigrasi.*
 - c) *Meningkatkan kualitas SDM/ Sumber Daya Manusia pengelola transmigrasi.*
- 4 Misi meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dengan strategi :
- a) *Meningkatkan peran Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Lembaga Kerja Sama Tripartit.*
 - b) *Meningkatkan pengelolaan data dan informasi hubungan industrial.*
 - c) *Meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.*
- 5 Misi meningkatkan kesejahteraan pekerja, dengan strategi :
- a) *Meningkatkan koordinasi dalam penetapan upah minimum yang layak dan berkeadilan.*
 - b) *Mendorong perusahaan dalam penyediaan fasilitas sarana kesejahteraan bagi tenaga kerja.*
 - c) *Mendorong kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.*
- 6 Misi meningkatkan perlindungan, norma kerja, keselamatan dan kesehatan, dengan strategi :
- a) *Meningkatkan koordinasi pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan ketenagakerjaan dalam dan luar negeri.*

- b) Mendorong penerapan SM-K3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja), pengawasan standarisasi dan sertifikasi K3.
 - c) Pemeriksaan dan pengujian peralatan dan bahan berbahaya sesuai standarisasi dan sertifikasi K3.
 - d) Peningkatan pelaksanaan pelatihan, pengujian dan Higiene Perusahaan (Hiperkes).
 - e) Penarikan pekerja anak dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA).
 - f) Peningkatan pengawasan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapan EEO (Equal Employment Opportunity) di perusahaan.
- 7 Misi meningkatkan tertib administrasi kependudukan; dengan strategi :
- a) Peningkatan implementasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK).
 - b) Peningkatan kualitas SDM pengelola administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- 8 Misi meningkatkan kualitas pelayanan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan; dengan strategi :
- a) Peningkatan kapasitas dan integritas SDM Aparatur Dinas Nakertransduk.
 - b) Meningkatkan layanan nakertransduk yang cepat dan mudah berbasis teknologi informasi.
 - c) Pemenuhan sarana prasarana aparatur pendukung pelayanan publik.

Dalam mewujudkan misi dimaksud, ditempuh juga beberapa kebijakan, sbb :

- 1 Misi meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, dengan kebijakan :
- a) Penciptaan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing serta berkembangnya usaha mandiri/ kewirausahaan.
 - b) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
 - c) Fasilitasi Pemagangan Dalam dan Luar Negeri.
 - d) Peningkatan Fungsi dan revitalisasi BLK.
 - e) Penerapan Standard dan Modul CBT serta Akreditasi LPKS/ Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
 - f) Meningkatkan kapasitas assesor kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
 - g) Meningkatkan pengakuan tenaga kerja/status Lembaga pelatihan kerja.
 - h) Pembinaan kelembagaan pelatihan kerja dan produktivitas.

- 2 Misi meningkatkan Perluasan dan Kesempatan Kerja, beberapa kebijakan :
 - a) *Peningkatan perluasan dan kesempatan kerja di dalam dan di Luar Negeri.*
 - b) *Peningkatan pelayanan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja.*
 - c) *Optimalisasi penyebaran informasi pasar kerja.*
 - d) *Optimalisasi pengelolaan data dan informasi nakertransduk.*
- 3 Misi kualitas Penempatan Transmigrasi ditempuh, dengan kebijakan :
 - a) *Peningkatan kualitas dan kuantitas calon transmigran.*
 - b) *Peningkatan kualitas pelayanan Penempatan Transmigrasi.*
- 4 Misi meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dengan kebijakan :
 - a) *Penguatan peran Lembaga Hubungan Industrial.*
 - b) *Meningkatkan jejaring pengelolaan data Hubungan industrial.*
 - c) *Peningkatan peran mediator hubungan industrial.*
- 5 Misi meningkatkan Kesejahteraan Pekerja, dengan kebijakan :
 - a) *Penetapan Upah Minimum yang layak, berkeadilan, diterima semua pihak.*
 - b) *Optimalisasi sarana kesejahteraan pekerja.*
 - c) *Meningkatkan jumlah kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja.*
- 6 Misi meningkatkan perlindungan, kesehatan dan keselamatan kerja, dengan kebijakan :
 - a) *Peningkatan pelayanan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja melalui pemeriksaan dan pengujian peralatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja/ K3.*
 - b) *Peningkatan peran dan fungsi panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3).*
 - c) *Menurunkan jumlah pekerja anak.*
 - d) *Penguatan peran BPPKK dan Hiperkes dalam peningkatan derajat kesehatan tenaga kerja dan peningkatan layanan pengujian lingkungan.*
 - e) *Meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender serta perlindungan perempuan dan anak.*
 - f) *Peningkatan pengawasan penempatan tenaga kerja dalam, luar negeri.*
- 7 Misi meningkatkan tertib administrasi kependudukan, dengan kebijakan :
 - a) *Meningkatkan pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.*
 - b) *Mewujudkan tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.*
- 8 Misi meningkatkan kualitas pelayanan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan, dengan kebijakan :

- a) *Mengembangkan sumber daya aparatur yang kapabel dan berkualitas.*
- b) *Pengembangan sistem pelayanan publik berbasis teknologi informasi.*
- c) *Peningkatan sarana prasarana aparatur.*

Memperhatikan substansi kedua renstra tsb menunjukkan bahwa urusan ketenagakerjaan tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab pembinaan, penyiapan pencari kerja/ tenaga kerja supaya memiliki kualitas daya saing yang memadai, sehingga dapat memenuhi kebutuhan lowongan dan peluang kerja. Untuk mewujudkan terjadinya kelangsungan usaha/ hubungan kerja perlu dibarengi dengan upaya pembinaan pemenuhan hak norma kerja, dengan tujuan akhir perwujudan kesejahteraan pekerja dan masyarakat pada umumnya.

Dengan mengimplementasikan hal tersebut menumbuhkan inspirasi dalam penentuan issue-issue strategis pada rancangan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021, dan upaya-upaya penanganan strategis disertai dengan kebijakan yang relevan.

4. Penentuan Isu – Isu Strategis.

Dengan mencermati realita dinamika permasalahan ketenagakerjaan, dan hasil inventarisasi atas dasar identifikasi permasalahan; maka dapat ditetapkan issue-issue strategis ketenagakerjaan terkait dengan kelancaran pelaksanaan pembangunan daerah kota Semarang.

Demikian halnya dengan memperhatikan jumlah penduduk miskin kota Semarang pada akhir bulan Desember 2016 menunjukkan angka berkisar : 20,82 % relatif berdampak pada timbulnya permasalahan urusan ketenagakerjaan lebih kompleks dan bervariasi. Sehubungan dengan hal tsb perlu ditetapkan issue strategis bidang ketenagakerjaan, adalah sbb :

- 4.1 Kualitas dan kompetensi tenaga kerja belum memadai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- 4.2 Tingginya tingkat pengangguran terbuka.
- 4.3 Rendahnya pertumbuhan ketersediaan lapangan kerja formal.
- 4.4 Rendahnya jaminan kesejahteraan pekerja dan fungsi sarana hubungan industrial.
- 4.5 Serta masih rendahnya pemahaman pelaku proses produksi tentang implementasi norma kerja.

Dengan ditetapkan issue strategis dibidang ketenagakerjaan diartikan bahwa dengan dinamika perubahan kondisi sosial, ekonomi dan politik relatif berpengaruh pada perkembangan adanya issue strategis ketenagakerjaan yang baru; dengan kata lain bahwa issue strategis ketenagakerjaan lebih bersifat kompleks dan terdapat keterkaitan erat dengan tingkat dinamika kehidupan sosial.

RENSTRA 2016-2021

BAB IV

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.

1. Tujuan dan sasaran.

Tujuan OPD dalam hal ini merupakan dampak keberhasilan pembangunan yang diperoleh dari berbagai pencapaian program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Tujuan dan sasaran atas dilaksanakan program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang untuk 5 (lima) tahun ke depan, adalah sbb :

- 1.1 Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia layanan ketenagakerjaan, dengan sasaran : Peningkatan kinerja layanan administrasi dan ketenagakerjaan.
- 1.2 Meningkatkan daya saing masyarakat, dengan sasaran : Peningkatan daya saing tenaga kerja.
- 1.3 Perwujudan kemandirian usaha masyarakat, dengan sasaran : peningkatan pelatihan ketrampilan kemandirian usaha.
- 1.4 Perluasan kesempatan kerja, dengan sasaran : Penyebarluasan informasi pasar kerja.
- 1.5 Mewujudkan harmonisasi hubungan industrial, dengan sasaran : peningkatan pembinaan kelangsungan hubungan kerja.

Sedangkan indikator kinerja pada tujuan sasaran sebagaimana tabel : 4.1 sbb :

Tabel : 4.1

**MATRIK TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR DAN TARGET KINERJA
DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2021**

No	Tujuan/ sasaran	Indikator kinerja tujuan/ sasaran :	Formulasi indikator	Satuan	Realisasi		TARGET TAHUN :					Kondisi akhir
					2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021
1	Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia layanan ketenagakerjaan	Persentase capaian layanan ketenagakerjaan.	Tingkat layanan capaian kinerja.	%	100	100	100	100	100	100	100	100
	- Meningkatkan kinerja layanan administrasi ketenagakerjaan	Cakupan pelaksanaan layanan ketenagakerjaan	Wkt pelaksanaan layanan ketenagakerjaan.	bln	12	12	12	12	12	12	12	60
2	Meningkatkan daya saing masyarakat	Tingkat pengangguran terbuka (TPT)	Jumlah penganggur usia angkatan kerja / Jumlah penduduk angkatan kerja x 100 %	%	5,77	5,48	5,37	5,17	4,97	4,77	4,57	4,57
		Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK)	Jml penduduk angkatan kerja/ jml penduduk usia kerja 15 th sd 64 th X 100 %	%	63,05	67,80	67,90	68,00	68,10	68,20	68,30	68,30
	Peningkatan daya saing tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	Jml peserta pelatihan bersertifikat / jml peserta pelatihan x 100 %	%	72,73	75,00	75,55	78,13	79,44	83,33	86,96	86,96
			- Jml peserta pelatihan bersertifikat	org	200	225	275	375	425	525	600	600
			- Jml peserta pelatihan	org	275	300	364	480	535	630	690	690
		Rasio ketergantungan penduduk	Jml penduduk bukan usia kerja / Jml penduduk usia kerja	-	39,80	39,64	39,48	39,32	39,16	39,00	38,84	38,84
3	Perwujudan kemandirian usaha masyarakat.	Tingkat kemandirian usaha tenaga kerja.	Jml peserta pelatihan yg buka usaha/ jml peserta pelatihan x 100 %	%	20,00	22,39	22,99	27,50	29,55	30	30,17	30,17
			- Jml peserta pelatihan usaha	org	45	75	100	110	130	150	175	175
			- Jml peserta pelatihan	org	225	335	435	400	440	500	580	580
	- Peningkatan pelatihan ketrampilan kemandirian usaha	Terlaksananya pelatihan kewirausahaan.	Jumlah peserta pelatihan kewirausahaan.	Org	240	340	350	360	375	400	425	1,910
4	Perluasan kesempatan kerja	Ketersediaan lowongan kerja	Jumlah lowongan kerja yang terdaftar.	Org	30,129	17.631	30,750	31,000	31,250	31,500	32,000	32,000

	- Penyebarluasan informasi pasar kerja	Pelaksanaan bursa kerja	Jumlah pelaksanaan bursa kerja.	kali	2	2	2	1	2	3	4	12
5	Mewujudkan harmonisasi hubungan industrial	Persentase penyelesaian PHI	Jml penyelesaian PHI dg PB / Jml pengaduan x 100 %.	%	80.00	85.22	88,89	75,56	83,33	85,71	90	90
			- Jml hasil mediasi PHI dengan PB	kasus	72	98	200	170	200	210	225	225
			- Jml penerimaan pengaduan	kasus	90	115	225	225	240	245	250	250
	- Peningkatan Pembinaan kelangsungan hubungan kerja	Cakupan pembedaan sarana hubungan kerja.	Jml PP dan PKB baru terbentuk.	persh	204	208	210	225	240	250	275	275

Pada matrik tsb terlihat realisasi tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar : 4,75 % dikarenakan terjadi kenaikan jumlah angkatan kerja sebagai akibat tingginya angka kelulusan sekolah usia kerja, ditambah dengan jumlah penduduk usia kerja yang menganggur. Demikian halnya dengan beberapa target indikator kinerja atas tujuan dan sasaran pada tahun 2018 mengalami penurunan dibanding tahun 2017 dengan asumsi penyesuaian dengan pagu anggaran tahun 2018, dan beberapa indikator kinerja relatif dipengaruhi dinamika kondisi ketenagakerjaan.

2. Strategi dan arah kebijakan.

Dalam penetapan strategi dan kebijakan yang berkesinambungan guna mendukung pada kelancaran pembangunan daerah, Pemerintah Kota Semarang untuk jangka menengah sebagaimana ditetapkan dalam RPJMD/ Rencana Pembangunan Jangka Menengah 5 (lima) tahun terhitung terhitung tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 dengan visi : “ Semarang kota perdagangan dan jasa yang hebat menuju masyarakat semakin sejahtera “.

Strategi dan kebijakan yang ditetapkan dalam rancangan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021 mengacu pada perubahan RPJMD/ Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Semarang tahun 2016-2021.

Beberapa strategi yang ditetapkan sbb :

- 2.1 Peningkatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja/ pencari kerja berbasis kompetensi, dengan arah kebijakan :
 - 2.1.1 Peningkatan kajian kebutuhan pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja.
 - 2.1.2 Peningkatan kompetensi tenaga kerja/ pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja.
 - 2.1.3 Peningkatan kemandirian usaha pencari kerja.
 - 2.1.4 Peningkatan kesiapan daya saing tenaga kerja, pencari kerja dalam pasar kerja.
 - 2.1.5 Optimalisasi pemanfaatan sarana-prasarana pelatihan pencari kerja.
- 2.2 Perluasan kesempatan kerja, dengan arah kebijakan :
 - 2.2.1 Peningkatan jaringan tenaga kerja.
 - 2.2.2 Peningkatan ketrampilan masyarakat.
 - 2.2.3 Peningkatan sebaran informasi lowongan dan peluang kerja.

- 2.2.4 Optimalisasi fungsi system penempatan AKL (Antar kerja Lokal), AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKAN (Antar Kerja Antar Negara).
- 2.2.5 Penyiapan tenaga kerja, pencari kerja dalam berwirausaha.
- 2.2.6 Peningkatan fasilitasi penciptaan kesempatan kerja bagi masyarakat minat transmigrasi.
- 2.2.7 Peningkatan kerjasama, koordinasi dengan pihak berkompeten dalam realisasi penempatan formal maupun informal bagi pencari kerja.
- 2.3 Peningkatan fasilitasi pertemuan pencari kerja dan pengguna tenaga kerja, dengan arah kebijakan :
 - 2.3.1 Peningkatan inventarisir lowongan kerja formal dan informal.
 - 2.3.2 Peningkatan pelaksanaan bursa kerja.
 - 2.3.3 peningkatan monitoring besaran penempatan pencari kerja.
- 2.4 Peningkatan pembinaan kelangsungan kewirausahaan, dengan arah kebijakan :
 - 2.4.1 Peningkatan pendampingan kelangsungan usaha.
 - 2.4.2 Pengadaan sosialisasi dan forum diskusi kewirausahaan.
- 2.5 Peningkatan pembinaan kelangsungan hubungan kerja, dengan kebijakan :
 - 2.5.1 Pembinaan pembentukan sarana hubungan industrial.
 - 2.5.2 Peningkatan kualitas penanganan PHI/PHK.
 - 2.5.3 Peningkatan jejaring HRD dalam hubungan industrial.
 - 2.5.4 Peningkatan kualitas peran mediator HI.
 - 2.5.5 Peningkatan pembinaan fungsi lembaga ketenagakerjaan.
- 2.6 Meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan, dengan kebijakan :
 - 2.4.1 Optimalisasi kualitas dan kuantitas layanan ketenagakerjaan.
 - 2.4.2 Peningkatan jalinan kerjasama antar aparaturnya dalam pemberian layanan masyarakat.
 - 2.4.3 Peningkatan kualitas dan kuantitas pemanfaatan sarana-prasarana perkantoran.

Hal tsb terlihat sebagaimana tabel : 4.2 sbb :

Tabel. 4.2
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DISNAKER KOTA SEMARANG

NO	STRATEGI :	ARAH KEBIJAKAN
1	2	3
1	Peningkatan pelatihan ketrampilan tenaga kerja/ pencari kerja berbasis kompetensi.	1 Peningkatan kajian kebutuhan pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja 2 Peningkatan kompetensi tenaga kerja/ pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja. 3 Peningkatan kemandirian usaha pencari kerja 4 Peningkatan kesiapan daya saing tenaga kerja, pencari kerja dalam pasar kerja. 5 Optimalisasi pemanfaatan sarana-prasarana pelatihan pencari kerja
2	Perluasan kesempatan kerja.	1 Peningkatan jaringan tenaga kerja 2 Peningkatan ketrampilan masyarakat. 3 Peningkatan sebaran informasi lowongan dan peluang kerja 4 Optimalisasi pola penempatan AKL, AKAD, dan AKA. 5 Penyiapan tenaga kerja, pencari kerja dalam berwirausaha. 6 Peningkatan fasilitasi bagi masyarakat minat transmigrasi. 7 Peningkatan kerjasama, koordinasi dengan pihak berkompeten dalam penempatan tenaga kerja/ pencari kerja.
3	Peningkatan fasilitasi pertemuan pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.	1 Peningkatan inventarisir lowongan kerja formal dan informal 2 Peningkatan pelaksanaan bursa kerja. 3 peningkatan monitoring besaran penempatan pencari kerja
4	Peningkatan pembinaan kelangsungan kewirausahaan.	1 Peningkatan pendampingan kelangsungan usaha 2 Pengadaan sosialisasi dan forum diskusi kewirausahaan
5	Peningkatan pembinaan kelangsungan hubungan kerja.	1 Pembinaan pembentukan sarana hubungan industrial 2 Peningkatan kualitas penanganan PHI/PHK. 3 Peningkatan jejaring HRD dalam hubungan industrial. 4 Peningkatan kualitas peran mediator HI. 5 Peningkatan pembinaan fungsi lembaga ketenagakerjaan
6	Meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan.	1 Optimalisasi kualitas dan kuantitas layanan ketenagakerjaan 2 Peningkatan jalinan kerjasama antar aparaturnya dalam pemberian layanan masyarakat 3 Peningkatan kualitas dan kuantitas pemanfaatan sarana-prasarana perkantoran.

BAB V

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN

1. Rencana program dan kegiatan :

Untuk mewujudkan arah kebijakan tsb Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menetapkan beberapa rencana program dengan indicator kinerja (outcome) sbb :

- 1) Program pelayanan administrasi perkantoran; dengan indicator kinerja (outcome) : cakupan pelayanan administrasi perkantoran.
- 2) Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur; dengan indicator kinerja (outcome) : cakupan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana aparatur.
- 3) Program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan; dengan indicator kinerja (outcome) : Cakupan penyusunan pelaporan tepat waktu dan regulatif.
- 4) Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dengan indicator kinerja (outcome) : Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi (IKD-RPJMD).
- 5) Program peningkatan kesempatan kerja, dengan indicator kinerja (outcome) : Persentase pemenuhan peluang kerja
- 6) Program pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta jaminan sosial, dengan indicator kinerja (outcome) : Persentase penyelesaian PHI.

Adapun kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas tenaga Kerja Kota Semarang, sbb :

- *Program pelayanan administrasi perkantoran*, dengan kegiatan :
 - 1 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan penyediaan jasa komunikasi, air dan listrik guna layanan.
 - 2 Penyediaan jasa kebersihan kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terciptanya lingkungan kantor yang bersih.
 - 3 Penyediaan Alat tulis kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terlaksananya penyediaan ATK pakai habis.
 - 4 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan barang cetakan guna kelangsungan administrasi perkantoran.

- 5 Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan penerangan gedung kantor.
 - 6 Penyediaan peralatan rumah tangga, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan peralatan RT kebutuhan kantor.
 - 7 Penyediaan makanan dan minuman, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan konsumsi rapat dan penerimaan tamu dinas.
 - 8 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan perjalanan tugas kedinasan ke luar daerah.
 - 9 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan perjalanan tugas kedinasan dalam daerah dan transport peserta kegiatan dalam kota.
 - 10 Belanja jasa penunjang administrasi perkantoran, dengan indicator kinerja (output) : Terlaksananya kelancaran tugas kedinasan diluar jam kerja.
- *Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur*, dengan kegiatan :
1. Pembangunan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan ruang gedung kantor.
 2. Pengadaan kendaraan dinas/ operasional, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan kendaraan dinas operasional tugas kedinasan.
 3. Pengadaan perlengkapan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan perlengkapan gedung kantor.
 4. Pengadaan peralatan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan peralatan gedung kantor.
 5. Pengadaan mebeler, dengan indicator kinerja (output) : Terpenuhinya kebutuhan mebeler.
 6. Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terciptanya gedung kantor dalam kondisi baik, layak guna.
 7. Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional, dengan indicator kinerja (output) : Terciptanya kelangsungan operasional kendaraan dinas guna layanan.
 8. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terciptanya kenyamanan layanan keTKan.

9. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : Terciptanya pelaksanaan tugas kedinasan dan layanan perkantoran.
 10. Pemeliharaan rutin/ berkala meubeler, dengan indicator kinerja (output) : Terciptanya kenyamanan layanan keTKan.
 11. Peningkatan kualitas SDM, dengan indicator kinerja (output) : Terciptanya peningkatan kapasitas kinerja aparatur layanan keTKan.
- *Program Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan*, dengan kegiatan :
 1. Penunjang kinerja pa, kpa, ppk, bendahara dan pembantu, dengan indicator kinerja (output) : Terciptanya peningkatan kinerja pa, kpa, ppk dan bendahara pembantu.
 2. Penyusunan LKPJ-PD/ Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban Perangkat Daerah, dengan indicator kinerja (output) : Tersusunnya dokumen LKPJ-PD.
 3. Penyusunan buku saku Organisasi Perangkat Daerah, dengan indicator kinerja (output) : Tersusunnya dokumen buku saku OPD.
 4. Penyusunan LKj-IP PD/ Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah, dengan indicator kinerja (output) : Tersusunnya dokumen LKj-IP/ Lakip-OPD.
 5. Penyusunan laporan kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja Organisasi Perangkat Daerah, dengan indicator kinerja (output) : Tersusunnya dokumen pelaporan kinerja OPD.
 6. Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Organisasi Perangkat Daerah, dengan indicator kinerja (output) : Tersusunnya dokumen Renja-PD.
 7. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Organisasi Perangkat Daerah, dengan indicator kinerja (output) : Tersusunnya dokumen Renstra OPD.
 8. Penyusunan RKA dan DPA murni serta perubahan, dengan indicator kinerja (output) : Tersusunnya dokumen RKA-DPA dan RKA-DPPA.
 - *Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja*, dengan kegiatan :
 1. Pengadaan peralatan pendidikan dan ketrampilan bagi pencari kerja (dbhcht), dengan indicator kinerja (output) : Pemenuhan kebutuhan peralatan pelatihan pencari kerja.

2. Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja, dengan indicator kinerja (output) : Pelaksanaan pelatihan ketrampilan bagi pencaker.
3. Peningkatan sarana prasarana pelatihan ketrampilan pencari kerja, dengan indicator kinerja (output) : Kelayakan peralatan guna pelatihan ketrampilan pencaker.
4. Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK/ Peningkatan kualitas kelembagaan pelatihan TK, dengan indicator kinerja (output) :
 - Pelaksanaan TOT.
 - Pelaksanaan bimtek pengelola LPK.
 - Pelaksanaan fasilitasi pelatihan kerja.
 - Pelaksanaan akreditasi.
 - Pelaksanaan pelatihan pramagang.
 - Pelaksanaan pelatihan pemagangan/ terlaksananya pelatihan berbasis pemagangan.
5. Peningkatan pengembangan pelatihan tenaga kerja, dengan indicator kinerja (output) : Terlaksananya identifikasi kebutuhan pelatihan.
6. Peningkatan produktivitas TK/ Peningkatan profesionalisme dan kompetensi TK, dengan indicator kinerja (output) :
 - Pelaksanaan uji kompetensi.
 - Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi.
- *Program Peningkatan kesempatan kerja, dengan kegiatan :*
 1. Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, dengan indicator kinerja (output) :
 - Pelaksanaan bursa kerja.
 - Pencari kerja mendaftar.
 - Pencari kerja ditempatkan.
 2. Penyiapan tenaga kerja siap pakai (TKSP) , dengan indicator kinerja (output) : Pelaksanaan pelatihan TKSP.
 3. Penyusunan informasi bursa TK/ Peningkatan informasi pasar kerja, dengan indicator kinerja (output) :
 - Penyusunan dokumen IPK/ Informasi Pasar Kerja.
 - Ketersediaan informasi lowker/ lowongan kerja.

- Pembuatan profil pencaker.
 - Terlaksananya Pengenalan Online Sistem Pencaker - Pengguna Kerja.
 - Terlaksananya Sosialisasi IPK.
4. Peningkatan produktivitas tenaga kerja, dengan indicator kinerja (output) :
 - Terlaksananya bimtek Kewirausahaan.
 - Seminar Produktivitas.
 - Talk Show Produktivitas.
 - Terlaksananya FGD/ forum group diskusi.
 5. Peningkatan pemantauan dan pengukuran produktivitas kerja, dengan indicator kinerja (output) :
 - Terlaksananya FKPPD.
 - Terlaksananya pemantauan UMKM di Kota Semarang.
 - Terlaksananya kegiatan Pembinaan Tenaga Kerja Difabel Mandiri.
 - Terlaksananya Bimtek Metode dan Teknik Peningkatan Produktivitas.
 6. Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan, dengan indicator kinerja (output) : Pelaksanaan pelatihan WUB/TKM.
 7. Penempatan transmigrasi, dengan indicator kinerja (output) : Pelaksanaan fasilitasi penempatan transmigrasi.
 8. Penciptaan wira usaha baru dan pembinaan tenaga kerja mandiri (dbhcht), dengan indicator kinerja (output) : Pelaksanaan pelatihan kemandirian usaha bagi pekerja perusahaan RTMM (Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman).
 9. Pemberdayaan purna TKI/W (Tenaga Kerja Indonesia/ Wanita), dengan indicator kinerja (output) : Pelaksanaan Pelatihan kemandirian usaha bagi TKI/W paska penempatan.
 10. Padat karya, dengan indicator kinerja (output) : Pengerahan TK (1 paket/ lokasi @ 60 orang).
 11. Layanan informasi ketenagakerjaan, dengan indicator kinerja (output) : Pelaksanaan pelayanan keTKan online sistem (link and match).
- *Program pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta jaminan social, dengan kegiatan :*
 1. Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian PHI/ Perselisihan Hubungan Industrial, dengan indicator kinerja (output) :

- Pelaksanaan mediasi penyelesaian PHI/K (Perselisihan Hubungan Industrial/ Kerja).
 - Penanganan mogok kerja/ unjuk rasa.
 - Pelaksanaan bintek tata cara penyelesaian PHI.
 - Pelaksanaan konsolidasi HI.
2. Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan sosial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, dengan indicator kinerja (output) :
- Pelaksanaan pengusulan UMK.
 - Pelaksanaan monitoring pelaksanaan UMK dan struktur skala upah.
 - Pelaksanaan sosialisasi UMK.
 - Pelaksanaan bintek struktur skala upah.
3. Peningkatan kapasitas SP/SB (Serikat Pekerja/ Serikat Buruh), dengan indicator kinerja (output) : pelaksanaan bintek implementasi peraturan keTKan bagi SP/SB.
4. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang keTKan/ Fasilitasi dan pembinaan tripartite, dengan indicator kinerja (output) :
- Terlaksananya penyusunan rekomendasi dan masukkan keTKan.
 - Terlaksananya fasilitasi kegiatan hari buruh (May Day) bagi SP/SB.
 - Terlaksananya sosialisasi peraturan keTKan.
 - Terlaksananya bintek PP/PKB.

Program, kegiatan dan indicator kinerjanya sebagaimana table 5.1, sbb :

Tabel : 5.1
INDIKATOR KINERJA PROGRAM DAN KEGIATAN
DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2021

NO	KODE REKENING	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (OUTCOME/OUTPUT)	FORMULASI INDIKATOR :
1	2	3	4	5
I	01.1.2.01.01.01	Program pelayanan administrasi perkantoran.	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran.	
1	01.1.2.01.01.01.002	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.	Terpenuhinya kebutuhan penyediaan jasa komunikasi, air dan listrik guna layanan.	Waktu pembayaran langganan telp, air dan listrik
2	01.1.2.01.01.01.008	Penyediaan jasa kebersihan kantor.	Terciptanya lingkungan kantor yang bersih	Waktu pelaksanaan kebersihan kantor
3	01.1.2.01.01.01.010	Penyediaan alat tulis kantor.	Terlaksananya penyediaan ATK pakai habis.	Waktu pengadaan ATK
4	01.1.2.01.01.01.011	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan.	Terpenuhinya kebutuhan barang cetakan guna kelangsungan administrasi perkantoran	waktu pelaksanaan barang cetakan kebutuhan kantor
5	01.1.2.01.01.01.012	Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor.	Terpenuhinya kebutuhan penerangan gedung kantor.	Waktu perawatan alat penerangan kantor
6	01.1.2.01.01.01.014	Penyediaan peralatan rumah tangga.	Terpenuhinya kebutuhan peralatan RT kebutuhan kantor	Waktu pengadaan kebutuhan peralatan RT kebth kantor
7	01.1.2.01.01.01.017	Penyediaan makanan dan minuman.	Terpenuhinya kebutuhan konsumsi rapat dan penerimaan tamu dinas	Waktu pemenuhan kebuth konsumsi rapat intern dan penerimaan tamu dinas.
8	01.1.2.01.01.01.018	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah.	Terpenuhinya kebutuhan perjalanan tugas kedinasan keluar daerah	Waktu pelaksanaan perjalanan tugas kedinasan ke luar daerah.
9	01.1.2.01.01.01.028	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah.	terpenuhinya kebutuhan perjalanan dinas dlm daerah bagi PNS, uang transport peserta bimtek dan pelatihan bagi TK/ pencaker.	Waktu pelaksanaan tugas kedinasan PNS dalam kota, pemberian bantuan uang transport bagi peserta bimtek dan pelatihan ketrampilan bagi tenaga kerja/ pencaker.
10	01.1.2.01.01.01.154	Belanja Jasa Penunjang Administrasi Perkantoran	Terlaksananya kelancaran tugas kedinasan diluar jam kerja.	Waktu pelaksanaan tugas kedinasan overtime.
II	01.1.2.01.01.02	Program peningkatan sarpras arapatur.	Cakupan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana aparatur.	
1	01.1.2.01.01.02.003	Pembangunan gedung kantor	Terpenuhinya kebuth ruang gedung kantor	Jumlah bangunan gedung kantor.

2	01.1.2.01.01.02.005	Pengadaan kendaraan dinas/ operasional.	Terpenuhinya kebutuhan kendaraan dinas operasional tugas kedinasan	Jumlah pembelian kendaraan operasional kedinasan.
3	01.1.2.01.01.02.007	Pengadaan perlengkapan gedung kantor.	Terpenuhinya kebutuhan perlengkapan gedung kantor.	Jumlah pembelian perlengkapan guna layanan kedinasan.
4	01.1.2.01.01.02.009	Pengadaan peralatan gedung kantor	Terpenuhinya kebutuhan peralatan gedung kantor.	Jumlah pembelian peralatan peruntukan layanan keTKan.
5	01.1.2.01.01.02.010	Pengadaan mebel.	Terpenuhinya kebutuhan mebel.	Jumlah pembelian mebel guna pelaksanaan tugas kedinasan
6	01.1.2.01.01.02.022	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	Terciptanya gedung kantor dalam kondisi baik, layak guna.	Waktu yg diperlukan utk perawatan bangunan Gd. Kantor.
7	01.1.2.01.01.02.024	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional.	Terciptanya kelangsungan operasional kendaraan dinas guna layanan.	Waktu guna perawatan kendaraan operasional dinas layak guna.
8	01.1.2.01.01.02.026	Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor.	Terciptanya kenyamanan layanan keTKan.	Waktu diperlukan guna perawatan perlengkapan Gd. Kantor
9	01.1.2.01.01.02.028	Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor.	Terciptanya pelaksanaan tugas kedinasan dan layanan perkantoran	Waktu diperlukan guna perawatan peralatan layanan kedinasan
10	01.1.2.01.01.02.029	Pemeliharaan rutin/ berkala mebel.	Terciptanya kenyamanan layanan keTKan.	Waktu diperlukan guna perawatan mebel dinas
11		Peningkatan kualitas SDM	Terciptanya peningkatan kapasitas kinerja aparatur layanan keTKan.	Jumlah peg dinas yang dibina motivasi kerja layanan keTKan.
III	01.1.2.01.01.06	Program peningkatan dan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.	Cakupan penyusunan pelaporan tepat waktu dan regulatif.	
1	01.1.2.01.01.06.005	Penunjang kinerja pa, kpa, ppk, bendaha dan pembantu.	Terciptanya peningkatan kinerja pa, kpa, ppk dan bendahara pembantu.	Waktu peningkatan kinerja pa, kpa, ppk, bendahara pembantu.
2	01.1.2.01.01.06.006	Penyusunan LKPJ-OPD	Tersusunnya dokumen LKPJ-PD	Jumlah dokumen LKPJ-OPD yang disusun.
3	01.1.2.01.01.06.008	Penyusunan buku saku OPD	Tersusunnya dokumen buku saku OPD	Jumlah dokumen buku saku OPD yg disusun.
4	01.1.2.01.01.06.010	Penyusunan LKj-IP/Lakip OPD	Tersusunnya dokumen LKj-IP/ Lakip-OPD	Jumlah dokumen LKj-IP/Lakip OPD yg disusun.
5	01.1.2.01.01.06.014	Penyusunan laporan kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD	Tersusunnya dokumen pelaporan kinerja OPD	Jumlah dokumen pelaporan kinerja OPD
6	01.1.2.01.01.06.028	Penyusunan Renja-OPD	Tersusunnya dokumen Renja-PD	Jumlah dokumen Renja OPD yang disusun.
7	01.1.2.01.01.06.029	Penyusunan/ review Renstra OPD	Tersusunnya dokumen Renstra OPD/ review.	Jumlah dokumen Renstra/ review renstra OPD yg disusun.
8	01.1.2.01.01.06.032	Penyusunan RKA-DPA dan RKA-DPPA OPD	Tersusunnya dokumen RKA-DPA dan RKA-DPPA	Jumlah dokumen RKA-DPA dan RKA-DPPA yg disusun.
IV	01.1.2.01.01.15	Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Persentase TK yang bersertifikat kompetensi (IKD-RPJMD)	Jml TK yang mengikuti pelatihan kompetensi / Jml pendaftar pelatihan x 100 %.
1	01.1.2.01.01.15.003	Pengadaan peralatan pelatihan ketrampilan bagi pencaker (dbhcht).	Pemenuhan kebutuhan peralatan pelatihan pencaker.	Jumlah pembelian alat pelatihan ketrampilan pencaker di BLK.

2	01.1.2.01.01.15.006	Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencaker	Pelaksanaan pelatihan ketrampilan bagi pencaker.	Jumlah pencaker yg mengikuti pelatihan ketrampilan di BLK.
3	01.1.2.01.01.15.041	Peningkatan sarpras BLK Kota Semarang.	Kelayakan peralatan guna pelatihan ketrampilan pencaker.	Jumlah peralatan pelatihan ketrampilan BLK yg dirawat.
4	01.1.2.01.01.15.042	Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK/ Peningkatan kualitas kelembagaan pelatihan TK	Pelaksanaan TOT	Jumlah TK yg mengikuti TOT
			Pelaksanaan bimtek pengelola LPK.	Jumlah LPK yg mengikuti bimtek peningkatan fungsi LPK.
			Pelaksanaan fasilitasi pelatihan kerja.	Jumlah pencaker yg mengikuti pelatihan kerja.
			Pelaksanaan akreditasi.	Jumlah LPK yg terakreditasi.
			Pelaksanaan pelatihan pramagang.	Jumlah pencaker yg mengikuti pelatihan berbasis pemagangan.
			Pelaksanaan pelatihan pemagangan/ Terlaksananya pelatihan berbasis pemagangan.	sda
5	01.1.2.01.01.15.043	Peningkatan pengembangan pelatihan TK	Terlaksananya identifikasi kebutuhan pelatihan	Jumlah kebutuhan pelatihan yg diperlukan
6	01.1.2.01.01.15.044	Peningkatan produktivitas TK/ Peningkatan profesionalisme dan kompetensi TK.	Pelaksanaan uji kompetensi.	Jml TK yg mengikuti uji kompetensi.
			Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi.	Jumlah TK/pencaker yg mrngikuti pelatihan kompetensi.
V	01.1.2.01.01.16	Program peningkatan kesempatan kerja	Persentase pemenuhan peluang kerja	Jml penempatan pencaker / Jml lowongan kerja terdaftar x 100 %
1	01.1.2.01.01.16.002	Penyebarluasan informasi bursa TK	Pelaksanaan bursa kerja.	Jumlah bursa kerja yg dilaksanakan.
			Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT (IKD-RPJMD)	Jml penganggur usia angkatan kerja / Jml penduduk angkatan kerja x 100 %.
			Tingkat Partipasi Angkatan Kerja/TPAK (IKD-RPJMD)	Jml penduduk angkatan kerja / Jml penduduk usia kerja x 100 %.
			Pencari kerja mendaftar (IKD-RPJMD).	Jumlah masy yg mendaftar sebagai pencaker.
			Pencari kerja ditempatkan IKD-RPJMD).	Jumlah pencaker terdaftar yg ditempatkan.
2	01.1.2.01.01.16.004	Penyiapan tenaga kerja siap pakai (TKSP).	Pelaksanaan pelatihan TKSP	Jumlah masy pencaker yg mengikuti pelatihan TKSP.
3	01.1.2.01.01.16.005	Pengembangan kelembagaan produktivitas & pelatihan kewirausahaan.	Pelaksanaan pelatihan WUB/TKM	Jumlah masyarakat peserta pelatihan WUB/TKM
4	01.1.2.01.01.16.009	Penempatan transmigrasi.	Pelaksanaan fasilitasi penempatan transmigrasi.	Jumlah calon transmigran yang ditempatkan ke loktrans.
5	01.1.2.01.01.16.012	Pengawasan audit sertifikasi ISO : 9001-2008.	Terlaksananya pengawasan sertifikasi ISO : 9001-2008.	Jumlah perolehan sertifikat ISO : 9001-2008
6	01.1.2.01.01.16.026	Penciptaan wira usaha baru dan pembinaan TK mandiri (dbhcht).	Pelaksanaan pelatihan kemandirian usaha bagi pekerja perusahaan RTMM (Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman).	Jumlah pekerja perusahaan RTMM (Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman) peserta pelatihan kemandirian usaha.

7	01.1.2.01.01.16.063	Pemberdayaan purna TKI/ TKW	Pelaksanaan Pelatihan kemandirian usaha bagi TKI/W paska penempatan.	Jumlah TKI/ W paska penempatan peserta pelatihan kemandirian usaha.
8	01.1.2.01.01.16.065	Padat karya	Pengerahan TK (1 paket/ lokasi @ 60 orang).	Jumlah pengerahan TK penganggur dlm waktu tertentu.
9	01.1.2.01.01.16.066	Penyusunan informasi bursa TK/ Peningkatan informasi pasar kerja.	Penyusunan dokumen IPK/ Informasi Pasar Kerja.	Jumlah dokumen IPK
			Ketersediaan informasi lowker/ lowongan kerja (IKD-RPJMD).	Jumlah lowker yg terdaftar.
			Pembuatan profil pencaker.	Jumlah penyebaran profil pencaker
			Terlaksananya Pengenalan Online Sistem Pencaker - Pengguna Kerja	Jumlah TK yg mengikuti pengenalan online system matching pencaker-pengguna TK.
			Terlaksananya Sosialisasi IPK	Jumlah masy pencaker yg mengikuti sosialisasi IPK.
10	01.1.2.01.01.16.067	Peningkatan produktivitas TK	Terlaksananya bimtek Kewirausahaan	Jumlah TK yg mengikuti pelatihan kewirausahaan.
			Seminar Produktivitas	Jumlah TK yg mengikuti seminar produktivitas
			Talk Show Produktivitas	Jumlah pelaksanaan talk show produktivitas TK
			Terlaksananya FGD/ forum group discusi.	Jumlah masy pekerja yg mengikuti FGD
11	01.1.2.01.01.16.068	Peningkatan pemantauan dan pengukuran produktivitas kerja.	Terlaksananya FKPPD	Jumlah pelaksanaan FKPPD
			Terlaksananya pemantauan UMKM di Kota Smg	Jumlah perkembangan UMKM yang dipantau.
			Terlaksananya kegiatan Pembinaan Tenaga Kerja Difabel Mandiri	Jumlah masy difabel yg mengikuti bina kemandirian usaha.
			Terlaksananya Bimtek Metode dan Teknik Peningkatan Produktivitas	Jumlah pelaksanaan bimtek Metode dan Teknik Peningkatan Produktivitas
12	01.1.2.01.01.16.069	Layanan informasi keTKan	Pelaksanaan pelayanan keTKan online sistem (link and match).	Waktu layanan keTKan online system
VII	01.1.2.01.01.18	Program pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta jaminan social	Persentase penyelesaian PHI	Jml penyelesaian PHI dg PB / Jml pengaduan x 100 %
1	01.1.2.01.01.18.001	Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian PHI	Pelaksanaan mediasi penyelesaian PHI/K (IKD-RPJMD).	Jumlah mediasi penyelesaian PHI dengan PB.
			Penanganan mogok kerja/ unjuk rasa.	Jumlah penyelesaian mogok kerja/ unjuk rasa yang terjadi.
			Pelaksanaan bintek tata cara penyelesaian PHI.	Jumlah pekerja/ pengusaha peserta bimtek tata cara penyelesaian PHI.
			Pelaksanaan konsolidasi HI	
2	01.1.2.01.01.18.003	Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum & jamsos keTKan	Pelaksanaan pengusulan UMK	Jumlah draf pengusulan UMK kepada Kepala daerah
			Pelaksanaan monitoring pelaksanaan UMK dan struktur skala upah.	Jumlah persh sasaran identifikasi pelaksanaan UMK dan struktur skala upah.

			Pelaksanaan sosialisasi UMK	Jumlah perusahaan peserta pelaksanaan sosialisasi UMK.
			Pelaksanaan bintek struktur skala upah.	Jumlah persh peserta bintek struktur skala upah.
3	01.1.2.01.01.18.004	Peningkatan kapasitas Serikat Pekerja/ Buruh	Pelaksanaan bintek implementasi peraturan keTKan bagi SP/SB.	Jumlah pengurus unit kerja yg mengikuti bintek implementasi peraturan keTKan.
4	01.1.2.01.01.18.005	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang keTKan/ Fasilitasi dan pembinaan tripartite	Terlaksananya penyusunan rekomendasi dan masukkan keTKan	Jumlah disusunnya rekom dlm penanganan masalah keTKan.
			Terlaksananya fasilitasi kegiatan hari buruh (May Day) bagi SP/SB	Jumlah paket pelaksanaan kegiatan May-day SP/SB.
			Terlaksananya sosialisasi peraturan keTKan	Jumlah peserta yg mengikuti sosialisasi peraturan keTKan.
			Terlaksananya bintek PP/PKB	Jumlah peserta bintek PP/PKB.

Keterangan :

- Dilaksanakan s/d tahun 2016, implementasi pemberlakuan UU no. 23 th 2014.
- Dilaksanakan s/d tahun 2017, terjadi perubahan nomenklatur nama kegiatan.

Pada data table : 5.1 tsb menunjukkan perubahan nama kegiatan terkait dengan implementasi pemberlakuan Undang-Undang nomor : 23 tahun 2014 dimana terjadi perubahan/ penyesuaian bagan organisasi perangkat daerah. Dan Program Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan beserta 3 (tiga) jenis kegiatan terhitung tahun 2017 tidak dilaksanakan OPD, dengan asumsi terkait dengan kewenangan pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan.

2. Pendanaan.

Guna pelaksanaan program dan kegiatan yang diampu bidang teknis maupun UPTD-BLK dimaksud perlu didukung dengan anggaran cukup dengan sebaran pagu sesuai kebutuhan capaian kinerja tiap kegiatan, sehingga target capaian kinerja yang ditetapkan dapat terealisasi sebagaimana yang direncanakan dalam upaya optimalisasi pelayanan masyarakat khususnya bidang ketenagakerjaan.

Hal tsb sebagaimana pada table 5.2 sbb :

Tabel : 5.2
PROGRAM, KEGIATAN DAN PAGU ANGGARAN INDIKATIF
DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2021

No	Kode rekening	Program/ kegiatan	Pagu anggaran indikatif tahun (Rp) :						Jumlah anggaran (Rp)
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	s/d 2021
		Pagu anggaran skpd =	17,944,613,886	17,083,490,000	19,557,606,716	21,206,803,839	22,861,886,332	25,707,912,396	124,362,313,169
		Belanja tidak langsung =	7,442,762,709	9,513,204,000	9,313,426,716	10,706,518,839	12,099,094,332	14,676,051,396	63,751,057,992
		Belanja langsung =	10,501,851,177	7,570,286,000	10,244,180,000	10,500,285,000	10,762,792,000	11,031,861,000	60,611,255,177
I	01.1.2.01.01.01	Program pelayanan administrasi per-kantoran.	745,812,917	1,211,631,000	2,632,674,200	2,700,000,000	2,765,953,000	2,835,102,000	12,891,173,117
1	01.1.2.01.01.01.002	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.	302,312,917	405,731,000	405,731,000	459,150,000	415,000,000	425,000,000	2,412,924,917
2	01.1.2.01.01.01.008	Penyediaan jasa kebersihan kantor.	135,000,000	396,400,000	607,600,000	607,600,000	635,953,000	650,102,000	3,032,655,000
3	01.1.2.01.01.01.010	Penyediaan alat tulis kantor.	50,000,000	50,000,000	25,000,000	25,000,000	30,000,000	35,000,000	215,000,000
4	01.1.2.01.01.01.011	Penyediaan barang cetakan dan peng-gandaan.	61,500,000	60,000,000	25,000,000	25,000,000	25,000,000	30,000,000	226,500,000
5	01.1.2.01.01.01.012	Penyediaan komponen instalasi listrik/ pe-nerangan bangunan kantor.	18,500,000	17,500,000	17,500,000	17,500,000	50,000,000	55,000,000	176,000,000
6	01.1.2.01.01.01.014	Penyediaan peralatan rumah tangga.	46,500,000	25,000,000	25,000,000	25,000,000	25,000,000	27,500,000	174,000,000
7	01.1.2.01.01.01.017	Penyediaan makanan dan minuman.	7,000,000	7,000,000	25,000,000	25,000,000	50,000,000	62,500,000	176,500,000
8	01.1.2.01.01.01.018	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah.	125,000,000	250,000,000	1,461,343,200	1,475,000,000	1,485,000,000	1,500,000,000	6,296,343,200
9	01.1.2.01.01.01.154	Belanja Jasa Penunjang Administrasi Per-kantoran	0	0	40,500,000	40,750,000	50,000,000	50,000,000	181,250,000
II	01.1.2.01.01.02	Program peningkatan sarpras arapatur.	943,835,492	713,600,000	750,000,000	780,000,000	787,969,000	807,668,000	4,783,072,492
1	01.1.2.01.01.02.003	Pembangunan gedung kantor	0	0	0	0	0	0	0
2	01.1.2.01.01.02.005	Pengadaan kendaraan dinas/ operasional.	0	0	0	0	30,000,000	30,000,000	60,000,000
3	01.1.2.01.01.02.007	Pengadaan perlengkapan gedung kantor.	194,500,000	84,077,600	0	50,000,000	50,000,000	52,500,000	431,077,600

4	01.1.2.01.01.02.009	Pengadaan peralatan gedung kantor	100,000,000	23,672,400	200,000,000	180,000,000	150,000,000	150,000,000	803,672,400
5	01.1.2.01.01.02.010	Pengadaan mebel.	7,622,000	31,450,000	0	7,500,000	8,000,000	5,000,000	59,572,000
6	01.1.2.01.01.02.022	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	379,213,492	299,400,000	200,000,000	150,000,000	150,000,000	155,000,000	1,333,613,492
7	01.1.2.01.01.02.024	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional.	150,000,000	175,000,000	250,000,000	200,000,000	205,000,000	220,199,000	1,200,199,000
8	01.1.2.01.01.02.026	Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor.	52,500,000	50,000,000	50,000,000	40,000,000	40,000,000	40,000,000	272,500,000
9	01.1.2.01.01.02.028	Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor.	60,000,000	50,000,000	50,000,000	50,000,000	50,000,000	50,000,000	310,000,000
10	01.1.2.01.01.02.029	Pemeliharaan rutin/ berkala mebel.	0	0	0	2,500,000	4,969,000	4,969,000	12,438,000
11		Peningkatan kualitas SDM	0	0	0	100,000,000	100,000,000	100,000,000	300,000,000
III	01.1.2.01.01.06	Program peningkatan dan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.	219,831,800	164,000,000	227,003,800	236,345,000	238,496,000	244,458,000	1,330,134,600
1	01.1.2.01.01.06.005	Penunjang kinerja pa, kpa, ppk, benda-hara dan pembantu.	183,831,800	130,000,000	209,003,800	210,000,000	211,746,000	211,746,000	1,156,327,600
2	01.1.2.01.01.06.006	Penyusunan LKPJ-OPD	5,000,000	5,000,000	5,000,000	5,500,000	5,500,000	5,500,000	31,500,000
3	01.1.2.01.01.06.008	Penyusunan buku saku OPD	10,500,000	9,500,000	0	5,595,000	6,000,000	6,000,000	37,595,000
4	01.1.2.01.01.06.010	Penyusunan LKj-IP/Lakip OPD	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,250,000	3,250,000	3,250,000	18,750,000
5	01.1.2.01.01.06.014	Penyusunan laporan kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD	3,500,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000	21,000,000
6	01.1.2.01.01.06.028	Penyusunan Renja-OPD	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,500,000	3,500,000	3,500,000	19,500,000
7	01.1.2.01.01.06.029	Penyusunan/ review Renstra OPD	7,500,000	6,500,000	0	0	0	6,462,000	20,462,000
8	01.1.2.01.01.06.032	Penyusunan RKA-DPA dan RKA-DPPA OPD	3,500,000	3,500,000	3,500,000	5,000,000	5,000,000	4,500,000	25,000,000
IV	01.1.2.01.01.15	Prog. Peningkatan kualitas dan produktivitas TK	2,835,594,810	1,980,850,000	1,413,838,811	1,508,900,000	1,485,415,000	1,522,550,000	10,747,148,621
1	01.1.2.01.01.15.003	Pengadaan peralatan pelatihan ketrampilan bagi pencaker (dbhcht).	500,000,000	500,000,000	0	80,000,000	50,000,000	50,000,000	1,180,000,000
2	01.1.2.01.01.15.006	Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencaker	1,240,000,000	1,005,850,000	923,938,811	925,000,000	950,000,000	974,635,000	6,019,423,811
3	01.1.2.01.01.15.041	Peningkatan sarpras BLK Kota Semarang.	100,000,000	0	100,000,000	100,000,000	65,415,000	65,415,000	430,830,000
4	01.1.2.01.01.15.042	Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK/ Peningkatan kualitas kelembagaan pelatihan TK	500,540,500	300,000,000	246,900,000	248,900,000	250,000,000	250,000,000	1,796,340,500

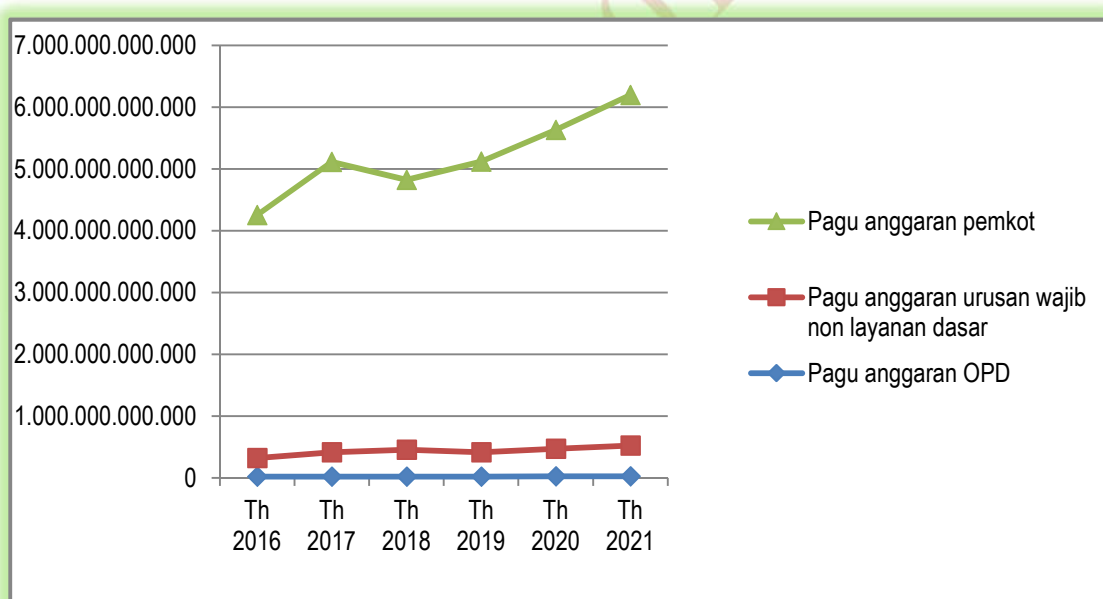
		Pelatihan pemagangan/ pra magang.	350,626,810	75,000,000	0	0	0	0	425,626,810
5	01.1.2.01.01.15.043	Peningkatan pengembangan pelatihan TK	0	0	59,000,000	65,000,000	70,000,000	72,500,000	266,500,000
6	01.1.2.01.01.15.044	Peningkatan produktivitas TK/ Peningkatan profesionalisme dan kompetensi TK.	144,427,500	100,000,000	84,000,000	90,000,000	100,000,000	110,000,000	628,427,500
V	01.1.2.01.01.16	Prog. Peningkatan kesempatan kerja	3,922,856,550	2,696,050,000	3,741,313,689	3,795,040,000	3,930,718,000	4,028,986,000	22,114,964,239
1	01.1.2.01.01.16.002	Penyebarluasan informasi bursa TK	788,193,550	700,000,000	331,250,000	383,830,622	511,008,622	597,326,622	3,311,609,416
2	01.1.2.01.01.16.004	Penyiapan tenaga kerja siap pakai (TKSP).	700,443,000	150,000,000	118,750,000	118,850,000	119,850,000	120,850,000	1,328,743,000
3	01.1.2.01.01.16.005	Pengembangan kelembagaan produktivitas & pelatihan kewirausahaan.	800,611,000	200,000,000	576,850,000	576,875,000	577,875,000	578,875,000	3,311,086,000
4	01.1.2.01.01.16.009	Penempatan transmigrasi.	240,000,000	100,000,000	42,750,000	42,750,000	42,750,000	43,000,000	511,250,000
5	01.1.2.01.01.16.012	Pengawasan audit sertifikasi ISO : 9001-2008.	122,825,000	55,000,000	0	0	0	0	177,825,000
6	01.1.2.01.01.16.026	Penciptaan wira usaha baru dan pembinaan TK mandiri (dbhcht).	1,000,000,000	1,141,050,000	544,180,000	544,180,000	545,180,000	550,180,000	4,324,770,000
7	01.1.2.01.01.16.063	Pemberdayaan purna TKI/ TKW	50,000,000	50,000,000	36,500,000	36,500,000	37,500,000	40,000,000	250,500,000
8	01.1.2.01.01.16.065	Padat karya	0	200,000,000	811,079,311	812,000,000	815,000,000	815,000,000	3,453,079,311
9	01.1.2.01.01.16.066	Penyusunan informasi bursa TK/ Peningkatan informasi pasar kerja.	220,784,000	100,000,000	390,000,000	390,100,000	390,100,000	390,200,000	1,881,184,000
10	01.1.2.01.01.16.067	Peningkatan produktivitas TK	0	0	502,250,000	502,250,000	503,250,000	504,250,000	2,012,000,000
11	01.1.2.01.01.16.068	Peningkatan pemantauan dan pengukuran produktivitas kerja.	0	0	358,204,378	358,204,378	358,204,378	358,304,378	1,432,917,512
12	01.1.2.01.01.16.069	Layanan informasi keTKan	0	0	29,500,000	29,500,000	30,000,000	31,000,000	120,000,000
VI	1.14.1.14.01.17	Program Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenaga-kerjaan (di-laksanakan sd th 2016; UU no 23/ 2014)	484,269,650	0	0	0	0	0	484,269,650
1	1.14.1.14.01.17.005	Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap K-3	233,835,650	0	0	0	0	0	233,835,650
2	1.14.1.14.01.17.014	Peningkatan pengawasan & perlindungan norma kerja	222,434,000	0	0	0	0	0	222,434,000
3	1.14.1.14.01.17.017	Penyusunan PAK pegawai fungsional pengawas keTKan	28,000,000	0	0	0	0	0	28,000,000

VII	01.1.2.01.01.18	Prog. Pembinaan dan pengembangan HI serta jamsos	1,349,649,958	804,155,000	1,479,349,500	1,480,000,000	1,554,241,000	1,593,097,000	8,260,492,458
1	01.1.2.01.01.18.001	Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian PHI	269,000,000	104,155,000	224,000,000	224,100,000	230,500,000	236,356,000	1,288,111,000
2	01.1.2.01.01.18.003	Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum & jamsos keTKan	590,649,958	302,000,000	622,786,500	623,100,000	630,750,000	650,750,000	3,420,036,458
3	01.1.2.01.01.18.004	Peningkatan kapasitas Serikat Pekerja/ Buruh	0	100,000,000	116,746,000	116,850,000	130,850,000	135,850,000	600,296,000
4	01.1.2.01.01.18.005	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang keTKan/ Fasilitasi dan pembinaan tripartite	490,000,000	298,000,000	515,817,000	515,950,000	562,141,000	570,141,000	2,952,049,000

Data dalam tabel 5.2 menunjukkan fluktuasi pagu indikatif cukup bervariasi terlihat pada belanja langsung peruntukan pelaksanaan program dan kegiatan OPD. Pada pagu anggaran indikatif tahun 2017 terjadi penurunan anggaran sebesar : 27,91 % dibandingkan tahun 2016; tahun 2018 terjadi kenaikan sebesar : 35,32 % dibanding tahun 2017. Sedangkan pada tahun 2019, 2020 dan 2021 terjadi kenaikan rata-rata sebesar : 2,50 % dibanding tahun sebelumnya. Hal ini keterkaitan dengan kondisi APBD dan capaian target kinerja tiap-tiap kegiatan dalam upaya pelayanan masyarakat. Dengan kenaikan pagu anggaran indikatif tsb terkandung makna terjadi kenaikan kinerja OPD yang diimplementasikan pada pelaksanaan program dan kegiatan yang diampu oleh bidang teknis dan UPTD-BLK.

Perkembangan besaran pagu anggaran indikatif tahun 2016-2021 dapat dibandingkan dengan besaran pagu anggaran indikatif Pemerintah Kota Semarang, sebagaimana pada diagram grafik sbb :

BANDINGAN PAGU ANGGARAN INDIKATIF PEMKOT, URUSAN WAJIB NON LAYANAN DASAR dan DISNAKER KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2021



Memperhatikan tabel tsb menunjukkan bahwa pagu anggaran indikatif tahun 2016-2021 untuk urusan wajib non layanan dasar masih jauh dibawah total pagu anggaran indikatif pemerintah kota Semarang. Sedangkan pagu anggaran indikatif OPD manunjukkan kenaikan yang kurang sesuai dengan kenaikan pagu anggaran indikatif urusan wajib non layanan dasar pemerintah kota Semarang (rata-rata dibawah Rp.1.000.000.000.000,-).

BAB VI

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN TENAGA KERJA

Kinerja penyelenggaraan bidang urusan tenaga kerja dapat dilihat pada rencana pelaksanaan program dan kegiatan sebagai upaya pencapaian tujuan dan sasaran. Dalam mengaktualisasikan kinerja dimaksud diperlukan anggaran yang cukup, baik yang bersumber dari APBD II Kota Semarang, APBD I Provinsi Jawa Tengah maupun APBN. Target kinerja indikatif yang bersumber dari dana APBD II Kota Semarang guna pelaksanaan program dan kegiatan pada 5 (lima) tahun mendatang, sebagaimana tabel : 6.1 sbb :

RENSTRA 2016-2021

Tabel : 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN TARGET KINERJA
DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2021

No	Indikator kinerja (outcome) :	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RENSTRA		Target capaian kinerja pada tahun :					Kondisi Kinerja akhir periode RENSTRA th 2021
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3		4	5	6	7	8	9	10
1	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN									
	> Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran	bulan	12	12	12	12	12	12	12	60
2	PROGRAM PENINGKATAN SARPRAS APARATUR									
	> Cakupan Pemenuhan kebutuhan Sarana dan Prasarana Aparatur	paket	0	0	0	5	8	9	8	30
3	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN :									
	> Cakupan penyusunan pelaporan tepat waktu dan regulatif.	bulan	12	12	12	12	12	12	12	60
4	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS & PRODUKTIVITAS TK									
	> Persentase TK yang bersertifikat kompetensi (IKD-RPJMD)	%	0,00	60,00	65,00	70,00	80,00	86,00	90,00	90,00
	> Rasio ketergantungan penduduk	-	39,80	39,64	39,48	39,32	39,16	39,00	38,84	38,84
5	PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA									
	a Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT (IKD-RPJMD); data BPS Kota Smg, pengampu Bappeda Kota Smg.	%	5,77	5,48	5,37	5,17	4,97	4,77	4,57	4,57
	b Tingkat Partipasi Angkatan Kerja/TPAK (IKD-RPJMD).	%	63,05	67,80	67,90	68,00	68,10	68,20	68,30	68,30
	c Pencari kerja mendaftar (IKD-RPJMD).	orang	15,000	9,359	16,000	17,000	18,000	19,000	20,000	20,000
	d Pencari kerja ditempatkan IKD-RPJMD).	orang	8,136	8,559	12,000	12,250	12,500	12,750	13,000	13,000
	e Ketersediaan informasi lowongan kerja (IKD-RPJMD).	orang	30,129	11,000	30,750	31,000	31,250	31,500	32,000	32,000

f	Prosentase penempatan tenaga kerja (Jml penempatan pencaker/ Jml pencaker mendaftar x 100 %)	%	54.24	91.45	75.00	72.06	69.44	67.11	65.00	65.00
g	Prosentase peluang kerja mandiri (Jml peserta pelatihan buka usaha /Jml peserta pelatihan kewirausahaan x 100 %)	%	18,25	20.00	22,99	27,50	29,55	30.00	30,17	30,17
6	PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SERTA JAMINAN SOSIAL									
a	Pelaksanaan mediasi penyelesaian PHI/K (IKD-RPJMD).	kasus	180	193	250	250	250	250	250	1,250
b	Peningkatan penyelesaian PHI/K dengan Persetujuan Bersama (PB)	kasus	56	75	75	80	90	100	145	345
c	Cakupan pelaksanaan peraturan perundangan keTKan (PP/PKB baru terbentuk)	persh	40	54	60	75	100	125	150	510

Memperhatikan tabel 6.1 tersebut menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam upaya penanganan pengurangan permasalahan pengangguran dengan melakukan sinergitas sasaran diantara indikator kinerja program yang diampu OPD, dengan capaian target kinerja pada akhir tahun 2021, sbb :

- Program pelayanan administrasi perkantoran, dengan indikator kinerja Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran; capaian kinerja sebesar : 60 bulan.
- Program peningkatan sarana prasarana aparatur, dengan indikator kinerja Cakupan Pemenuhan kebutuhan Sarana dan Prasarana Aparatur; capaian kinerja sebesar : 30 paket.
- Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, dengan indikator kinerja Cakupan penyusunan pelaporan tepat waktu dan regulatif; capaian kinerja sebesar : 60 bulan.
- Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dengan indikator kinerja Persentase TK yang bersertifikat kompetensi; capaian kinerja sebesar : 90 %.
- Program peningkatan kesempatan kerja, dengan indikator kinerja :
 - Tingkat Pengangguran Terbuka/TPT; capaian kinerja sebesar : 4,57 %, dengan sumber data BPS Kota Semarang.
 - Tingkat Partipasi Angkatan Kerja/TPAK; capaian kinerja sebesar : 68,30 %, pengampu data Bappeda Kota Semarang.
 - Pencari kerja mendaftar; capaian kinerja sebesar : 20.000 orang.
 - Pencari kerja ditempatkan; capaian kinerja sebesar : 13.000 orang.
 - Ketersediaan informasi lowongan kerja; capaian kinerja sebesar : 32.000 orang.
 - Prosentase penempatan tenaga kerja; capaian kinerja sebesar : 65,00 %.
 - Prosentase peluang kerja mandiri; capaian kinerja sebesar : 30,17 %.
- Program pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan sosial, dengan indikator kinerja :
 - Pelaksanaan mediasi penyelesaian PHI/K; capaian kinerja sebesar : 1.250 kasus.
 - Peningkatan penyelesaian PHI/K dengan Persetujuan Bersama (PB); capaian kinerja sebesar : 345 kasus.

- Cakupan pelaksanaan peraturan perundangan keTKan (PP/PKB baru terbentuk); capaian kinerja sebesar : 510 perusahaan.

Dalam mewujudkan capaian kinerja atas program dimaksud perlu didukung dengan beberapa kegiatan beserta indikator kinerja dan pagu anggaran indikatif yang cukup, sebagaimana tabel 6.2 sbb :

RENSTRA 2016-2021

Tabel : 6.2

**PROGRAM,KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, TARGET CAPAIAN KINERJA DAN PAGU ANGGARAN INDIKATIF
DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG TAHUN 2016-2021**

Kode rek	No	Program/ kegiatan :	Indikator kinerja (output)	Satuan	Capaian kinerja dan pagu anggaran tahun dasar				Target kinerja dan pagu anggaran indikatif tahun :										Kondisi kinerja akhir periode Renstra PD	
					2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		s/d tahun 2021	
					Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp
1	2	3	4	5			7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
01.1.2. 01.01.0 1	1.	Program Pelayanan administrasi perkantoran.				667.352.349		745.812.917		1.211.631.000		2.632.674.200		1.698.000.000		2.765.953.000		2.835.102.000		8.734.741.117
01.1.2. 01.01.0 1.002	1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Terpenuhinya jasa pelayanan komunikasi dan penerangan gedung kantor.	bln	12	247.507.249	12	350.000.000	12	405.731.000	12	405.731.000	12	410.000.000	12	410.000.000	12	410.000.000	60	2.391.462.000
01.1.2. 01.01.0 1.008	2	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Terpeliharanya kebersihan kantor dan lingkungan-nya.	bln	12	122.400.000	12	142.812.917	12	396.400.000	12	607.600.000	12	700.000.000	12	700.000.000	12	700.000.000	60	3.246.812.917
01.1.2. 01.01.0 1.010	3	Penyediaan Alat tulis kantor	Terciptanya peningkatan kelancaran penyelesaian tugas kedinasan.	bh	2.110	61.981.500	1.650	40.000.000	1.990	50.000.000	995	25.000.000	995	25.000.000	995	25.000.000	995	25.000.000	5.970	190.000.000
01.1.2. 01.01.0 1.011	4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Terpenuhinya kebutuhan barang cetak guna kelancaran penyelesaian tugas kedinasan.	lbr	67.231	71.487.000	37.450	50.000.000	44.945	60.000.000	18.875	25.000.000	94.224	25.000.000	94.224	25.000.000	94.224	25.000.000	346.492	210.000.000
01.1.2. 01.01.0 1.012	5	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Terpenuhinya kebutuhan komponen instalasi listrik dan penerangan gedung kantor.	bh	312	18.502.000	173	16.000.000	195	17.500.000	195	17.500.000	301	18.000.000	301	20.000.000	301	25.000.000	1.293	114.000.000

01.1.2. 01.01.0 1.014	6	Penyediaan peralatan rumah tangga	Terpenuhinya kebutuhan peralatan rumah tangga guna peningkatan pelayanan ke-dinasan.	bh	576	45.067,750	367	20.000.000	475	25.000.000	475	25.000.000	437	25.000.000	851	25.000.000	851	25.000.000	3.089	145.000.000
01.1.2. 01.01.0 1.017	7	Penyediaan makanan dan minuman	Terpenuhinya kebutuhan konsumsi rapat & jamuan tamu kedinasan.	bln	12	5.997.000	12	7.000.000	12	7.000.000	12	25.000.000	12	25.000.000	12	35.953.000	12	40.000.000	60	139.953.000
01.1.2. 01.01.0 1.018	8	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Terpenuhinya kebutuhan perjalanan dinas keluar daerah bagi PNS	bln	12	94.409.850	12	120.000.000	12	250.000.000	12	460.013.200	12	470.000.000	12	472.000.000	12	525.500.000	60	2.297.513.200
	9	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	Terpenuhinya kebutuhan perjalanan dinas dalam kota PNS, bantuan uang transport peser-ta bimtek dan pelatihan ke-trampil.	bln	12	0	0	0	0	0	12	1.001.330.000	12	1.002.000.000	12	1.003.000.000	12	1.004.602.000	48	4.010.932.000
01.1.2. 01.01.0 1.154	10	Belanja jasa penunjang administrasi perkantoran.	Terciptanya kelancaran pelaksanaan tugas tehniks kedinasan diluar jam kerja.		0	0	0	0	0	12	40.500.000	12	50.000.000	12	50.000.000	12	55.000.000	48	195.500.000	
01.1.2. 01.01.0 2	II.	Program Peningkatan sarana prasarana aparatur.				1.479.316.053		943.835.492		713.600.000		773.672.400		780.000.000		787.969.000		807.668.000		4.623.775.892
01.1.2. 01.01.0 2.003	1	Pembangunan gedung kantor	Terciptanya peningkatan pelayanan ketenagakerjaan.	pkt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
01.1.2. 01.01.0 2.005	2	Pengadaan kendaraan dinas/ operasional	Terciptanya peningkatan pelaksanaan tugas kedinasan.	unit	14	392.425.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
01.1.2. 01.01.0 2.007	3	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Terpenuhinya kebutuhan perlengkapan gedung kantor.	bh	46	382.929.850	20	220.000.000	8	84.077.600	3	23.672.400	5	25.000.000	5	25.000.000	10	25.000.000	31	402.750.000

01.1.2. 01.01.0 2.009	4	Pengadaan peralatan gedung kantor	Terpenuhinya kebutuhan peralatan gedung kantor.	bh	50	306.454.000	20	125.000.000	4	23.672.400	40	200.000.000	40	200.000.000	40	200.000.000	40	200.000.000	164	948.672.400
01.1.2. 01.01.0 2.010	5	Pengadaan mebel	Terpenuhinya kebutuhan mebel.	bh	4	5.710.000	4	10.000.000	2	31.450.000	0	0	0	0	2	25.000.000	2	25.000.000	6	91.450.000
01.1.2. 01.01.0 2.022	6	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Terciptanya kenyamanan pelayanan tugas kedinasan.	bln	12	196.049.503	12	290.000.000	12	299.400.000	12	200.000.000	12	200.000.000	12	150.000.000	12	150.000.000	60	1.289.400.000
01.1.2. 01.01.0 2.024	7	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas /operasional	Terciptanya layanan operasional kendaraan dinas.	bln	12	112.487.700	12	150.000.000	12	175.000.000	12	250.000.000	12	250.000.000	12	200.000.000	12	202.668.000	60	1.227.668.000
01.1.2. 01.01.0 2.026	8	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Terciptanya peningkatan kelancaran penyelesaian tugas kedinasan dan pelayanan ketenagakerjaan.	bln	12	26.330.000	12	75.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	60	325.000.000
01.1.2. 01.01.0 2.028	9	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Terciptanya peningkatan pelayanan dan tugas dinas ketenagakerjaan.	bln	12	56.930.000	12	53.835.492	12	50.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	60	303.835.492
01.1.2. 01.01.0 2.029	10	Pemeliharaan rutin/berkala mebel	Terciptanya kenyamanan pelayanan kedinasan.	bln	0	0	12	20.000.000	0	0	0	0	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000	36	35.000.000
	11	Peningkatan kapasitas aparatur.	Terciptanya peningkatan kinerja aparatur	org	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	82.969.000	75	100.000.000	75	182.969.000
01.1.2. 01.01.0 6	III.	Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.				197.772.300		219.831.800		164.000.000		227.003.800		236.345.000		238.496.000		244.458.000		1.330.134.600
01.1.2. 01.01.0 6.005	1	Penunjang kinerja pa. kpa, ppk, bendahara, pembantu	Terciptanya peningkatan kinerja pa. kpa, ppk, bendahara dan pembantu.	bln	12	124.308.700	12	148.331.800	12	130.000.000	12	209.003.800	12	215.845.000	12	217.996.000	12	217.996.000	60	1.139.172.600
01.1.2. 01.01.0 6.006	2	Penyusunan LKPJ-PD	Tersusunnya dok. LKPJ Perangkat Drh.	bku	10	18.524.000	20	10.500.000	20	5.000.000	20	5.000.000	20	5.000.000	20	5.000.000	20	5.000.000	100	35.500.000

01.1.2. 01.01.0 6.008	3	Penyusunan Buku Saku- OPD	Tersusunnya do-kumen buku saku OPD.	bku	50	9.821.000	50	10.000.000	50	9.500.000	0	0	25	2.500.000	25	2.500.000	25	2.500.000	125	27.000.000
01.1.2. 01.01.0 6.010	4	Penyusunan LKj-IP/ Lakip PD	Tersusunnya dok. LKj-IP Pe- rangkat Drh.	bku	10	9.382.000	15	10.000.000	26	3.000.000	25	3.000.000	25	3.000.000	25	3.000.000	25	3.000.000	126	25.000.000
01.1.2. 01.01.0 6.014	5	Penyusunan laporan ca- paian kinerja dan ikhtisar realisasi ki- nerja OPD	Tersusunnya dok. pelaporan OPD tepat wak- tu dan regu- latif.	bku	78	9.219.600	26	8.000.000	26	3.500.000	25	3.500.000	25	3.500.000	25	3.500.000	25	3.500.000	126	25.500.000
01.1.2. 01.01.0 6.028	6	Penyusunan Renja-PD	Tersusunnya do-kumen Renja OPD.	bku	10	9.521.000	15	10.000.000	15	3.000.000	15	3.000.000	15	3.000.000	15	3.000.000	15	3.000.000	75	25.000.000
01.1.2. 01.01.0 6.029	7	Penyusunan Renstra OPD/ ran- cangan.	Tersusunnya dokumen Rens- tra OPD.	bku	0	0	10	10.500.000	15	6.500.000	0	0	0	0	0	0	25	5.962.000	40	22.962.000
01.1.2. 01.01.0 6.032	8	Penyusunan RKA dan DPA Murni serta Perubahan	Tersusunnya dokumen RKA- DPA dan DPPA OPD.	bku	80	16.996.000	40	12.500.000	25	3.500.000	25	3.500.000	25	3.500.000	25	3.500.000	25	3.500.000	125	30.000.000
01.1.2. 01.01.1 5	IV.	Program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.				2.074.077.800		2.835.594.810		1.980.850.000		1.413.838.811		1.508.900.000		1.533.900.000		1.522.550.000		10.795.633.621
01.1.2. 01.01.1 5.003	1	Pengadaan peralatan pe- latihan ke- trampilan ba- gi penca - ker/dbhcht	Pemenuhan ke- butuhan per- alatan pelatihan pencaker.	jnis	11	177.150.000	4	500.000.000	5	500.000.000	0	0	0	-	0	0	0	5	1.000.000.000	
01.1.2. 01.01.1 5.006	2	Pendidikan & pelatihan ke- trampilan ba- gi pencaker	Pelaksanaan & pe-latihan ke- trampilan bagi pen-caker.	org	528	1.083.465.500	500	1.240.000.000	224	1.005.850.000	220	923.938.811	225	950.000.000	225	950.000.000	288	950.000.000	1.182	6.019.788.811
01.1.2. 01.01.1 5.041	3	Peningkatan sarpras BLK Kota Smg.	Kelayakan guna peralatan pela- tihan ketram- pilan pencaker.	jnis	0	0	5	100.000.000	0	-	12	100.000.000	0	-	5	25.000.000	0	13.550.000	17	238.550.000
01.1.2. 01.01.1 5.042	4	Peningkatan kualitas ke- lembagaan pelatihan te- naga kerja/ Peningkatan professional- isme tenaga kepelatihan &	a Terlaksan anya TOT instruktur LPK	org	20	345.383.200	0	543.540.500	0	300.000.000	20	246.900.000	25	393.900.000	25	393.900.000	25	394.000.000	95	2.272.240.500
			b Terlaksa- na-nya bimtek pengelola LPK	org	40		40		20		40		90		90		90		330	

		instruktur BLK	c	Terlaksananya fasilitasi pelatihan tenaga kerja.	org	80		80		60		60		70		90		100		380	
			d	Terlaksananya akreditasi LPK.	LPK	8		5		5		3		5		5		5		23	
			e	Terlaksananya pelatihan pramagang.	org	20	394,184,100	20		0		0		25		25		25		75	
			f	Terlaksananya pelatihan pemagangan	org	80		60		20		15		30		30		30		125	
01.1.2. 01.01.1 5.043	5	Peningkatan pengembangan pelatihan tenaga kerja.	a	Tersusunnya data base kebutuhan pelatihan.	jnis	0	0	0	307,626,810	0	75,000,000	50	59,000,000	75	75,000,000	75	75,000,000	75	75,000,000	275	666,626,810
			b	Tersusunnya analisa data kebutuhan sertifikasi kompetensi TK.	jnis	0		0		0		0		15		20		25		60	
			c	Terlaksananya kegiatan FGD (Focus Group Discussion) penyusunan daftar keb. kompetensi pelatihan.	Sektor	0		0		0		0		4		5		6		15	
01.1.2. 01.01.1 5.044	6	Peningkatan profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja/ Peningkatan	a	Terlaksananya uji kompetensi.	org	20	73,895,000	0	144,427,500	0	100,000,000	80	84,000,000	80	90,000,000	80	90,000,000	80	90,000,000	320	598,427,500
			b	Terlaksananya sosialisasi	org	0		0		0		0		0		0		0		0	

		produktivitas tenaga kerja.	pelatihan berbasis kompetensi.																		
			c. Terlaksananya pelatihan produktivitas kerja.	org	70		100		100	0		20		20		20		160			
01.1.2.01.01.16	V.	Program Peningkatan kesempatan kerja.					3.361.718.270		3.448.220.000		2.696.050.000		3.741.313.689		3.795.040.000		3.930.718.000		4.028.986.000		21.640.327.689
01.1.2.01.01.16.001	1	Penyusunan informasi bursa TK	a. Tersusunnya dok. IPK/informasi pasar kerja	bku	104	213.057.500	104	220.784.000	104	100.000.000	0	0	0	0	0	0	0	0	104	320.784.000	
			b. Jumlah lowongan kerja.	org	30,129		11.000		30.750		0	0	0	0	0	0	0	0	0		30.750
01.1.2.01.01.16.002	2	Penyebarluasan informasi bursa TK	Peningkatan fasilitas temu pengguna dan pencari kerja			1.182.657.494		700.000.000		700.000.000		331.250.000		750.000.000		800.000.000		892.986.000		4.174.236.000	
			a. Pelaksanaan bursa kerja	kali	3		2		2		1		3		4		4		14		
			b. Pelaks. job kafe	kali	0		3		0		0		3		4		5		12		
			Pencaker yang mendaftar	org	8,152		15.000		16.000		17.000		18.000		19.000		20.000		20.000		
			Penempatan pencaker (AKL, AKAD & AKAN).	org	8,136		11.000		12.000		12.250		12.500		12.750		13.000		13.000		
01.1.2.01.01.16.004	3	Penyiapan TKSP	Pelatihan TKSP /tenaga kerja siap pakai	org	250	962.727,100	175	150.000.000	50	150.000.000	50	118.750.000	100	120.000.000	100	125.000.000	150	125.000.000	450	788.750.000	
01.1.2.01.01.16.005	4	Pengembangan kelembagaan produktivitas & pelatihan kewirausahaan	Penurunan Tk. Pengangguran Terbuka/TPT (RPJMD).sumber data BPS.	%	5,77	495.166.200	5,48	964.611.000	5,37	200.000.000	5,17	576.850.000	4,97	580.000.000	4,77	600.000.000	4,57	600.000.000	4,57	3.521.461.000	

			Kenaikan Tk. Par-tisipasi Angkatan Kerja/TPAK (RPJMD), sumber data BPS.	%	63,05		67,80		67,90		68,00		68,10		68,20		68,30		68,30	
			Penciptaan kemandirian usaha tenaga kerja	org	80		180		45		50		145		170		195		605	
			a pelatihan WUB/ (murni)/ RPJMD	org	80		130		20		20		70		70		80		260	
			b pelatihan TKM/ murni.	org	0		50		25		30		75		100		115		345	
01.1.2. 01.01.1 6.009	5	Penempatan transmigrasi	penempatan calon trans	KK	0	109,122,276	15	240,000,000	10	100,000,000	10	42,750,000	15	115,040,000	20	120,718,000	25	121,000,000	80	739,508,000
	6	Audit Pengawasan sertifikasi ISO : 9001-2008	Perolehan sertifikat ISO : 9001-2008	dok	1	62,092,500	1	122,825,000	1	55,000,000	0	0	0	0	0	0	0	1	177,825,000	
01.1.2. 01.01.1 6.026	7	Penciptaan WUB & pembinaan TKM (dbhcht).	Terlaksananya pelatihan wira usaha baru dan tenaga kerja mandiri bagi pekerja RTMM.	org	130	302,886,700	320	1,000,000,000	380	1,141,050,000	290	544,180,000	0	0	0	0	0	670	2,685,230,000	
01.1.2. 01.01.1 6.063	8	Pemberdayaan purna TKI /TKW	Terlaksananya pelatihan kemandirian usaha bagi TKI/W purna penempatan.	org	0	0	0	50,000,000	10	50,000,000	10	36,500,000	30	50,000,000	40	55,000,000	50	60,000,000	140	301,500,000
01.1.2. 01.01.1 6.065	9	Padat karya/ produktif	Terlaksananya pengerahan TK dlm waktu ttt.	org	0	34,008,500	0	0	60	200,000,000	132	811,079,311	240	880,000,000	300	920,000,000	300	920,000,000	1,032	3,731,079,311
01.1.2. 01.01.1 6.066	10	Informasi pasar kerja	a Tersusun-nya dok. Informasi Pasar kerja.	bku	0	0	0	0	0	104	390,000,000	50	400,000,000	50	400,000,000	50	400,000,000	254	1,590,000,000	
			b Keterse-diaan in-formasi low-ker.	org	0	0	0	0	0	31,000	31,250	31,500	31,500	32,000	32,000	32,000	32,000	32,000	32,000	

			c Tersedianya profil pencaker	lbr	0		0		0		5.000		25		25		25		5.075	
			d Terlaksananya sosialisasi IPK.	org	0		0		0		300		350		350		350		1.350	
			e Terlaksananya pengenalan online sistem pencaker dan pengguna kerja.	org	0		0		0		100		125		150		195		570	
01.1.2. 01.01.1 6.067	11	Peningkatan produktivitas tenaga kerja	a Terlaksananya pelatihan kewirausahaan, ide bisnis, AMT, manajemen kualitas, PIRT, Online.	org	0	0	0	0	0	210	502.250.000	225	510.000.000	250	510.000.000	275	510.000.000	960	2.032.250.000	
			b Terlaksananya seminar produktivitas	kali	0		0		0	2		3		4		5		14		
			c Terlaksananya talkshow produktivitas.	kali	0		0		0	1		3		5		2		11		
			d Terlaksananya FGD	kali	0		0		0	2		3		4		5		14		
01.1.2. 01.01.1 6.068	12	Peningkatan pemantauan dan pengukuran produktivitas kerja	a Terlaksananya FKPPD.	kali	0	0	0	0	0	2	358.204.378	3	360.000.000	4	360.000.000	5	360.000.000	14	1.438.204.378	
			b Terlaksananya pemantauan UMK di Kota Smg	UMKM	0		0		0	50		75		80		90		295		
			c Terlaksananya pembinaan TK	org	0		0		0	100		110		120		130		460		

			difabel mandiri.																		
			d	Terlaksananya pemantauan produktivitas TK	org	0		0		0		20		25		30		35		110	
			e	Terlaksananya bimtek metode & tehnik peningkatan produktivitas.	org	0		0		0		25		30		35		40		130	
01.1.2. 01.01.1 6.069	13	Layanan informasi ketenagakerjaan	a	Terlaksananya pelayanan ketenagakerjaan one line sistem (link and match, smart city)	bln	0	0	0	0	0	12	29.500.000	12	30.000.000	12	40.000.000	12	40.000.000	48	139.500.000	
	VI.	Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.				544.797.600		484.269.650		0		0		0		0		0		484.269.650	
	1	Peningkatan pengawasan, perlindungan & penegakan hukum thd K3	a	Terlaksananya bintek K3	pers h	100	236.257.500	150	233.835.650	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	233.835.650
			b	Terbentuknya P2K3.	pers h	82		50		0		0		0		0					
			c	Terlaksananya sosialisasi P2HIV/Aid	pers h	40		30		0		0		0		0					
	2	Peningkatan pengawasan dan perlindungan norma kerja	a	Terlaksananya pemeriksaan ketenagakerjaan.	pers h	340	283.276.900	360	222.434.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	222.434.000
			b	Terlaksananya pemeriksaan kesehatan pekerja	pers h	300		450		0		0		0		0					

			perusahaan.																	
	3	Penyusunan PAK pegawai fungsional ketenagakerjaan	Terlaksananya PAK peg. fungsional ketenagakerjaan.	bln	12	25.263,200	12	28.000.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28.000.000
01.1.2.01.01.18	VII	Program pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta jaminan sosial.				866.667.550		1.349.649.958		804.155.000		1.479.349.500		1.480.000.000		1.554.241.000		1.593.097.000		8.260.492.458
01.1.2.01.01.18.001	I	Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian Perselisihan HI.	a Terlaksananya mediasi penyelesaian PHI.	Kasus	175	138.650.000	340	269.000.000	200	104.155.000	170	224.000.000	150	224.000.000	150	249.000.000	150	253.097.000	820	1.323.252.000
			b Terlaksananya penanganan mogok kerja/unjuk rasa pek persh.	kasus	10		10		10		10		10		10		10		50	
			c Terlaksananya konsolidasi HI	pers h, SP/SB	0		50		75		125		125		150		175		175	
			d Terlaksananya bintek tata cara peny. PHI.	pers h	0		15		20		30		30		40		50		170	
01.1.2.01.01.18.003	2	Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum & jamsos keTKan	a Terlaksananya penyusunan usulan UMK	kali	1	461.167.550	1	636.000.000	1	302.000.000	1	622.786.500	1	623.000.000	1	643.000.000	1	650.000.000	5	3.476.786.500
			b Terlaksananya monitoring pelaksanaan UMK & struktur skala upah	pers h	0		100		150		100		100		125		130		605	
			c Terlaksananya Sos UMK.	pers h	125		100		150		200		200		200		200		950	

			d Terlaksana- nanya bimtek struktur skala upah.	pers h	0		100		150		200		275		300		325		1.250	
01.1.2. 01.01.1 8.004	3	Peningkatan kapasitas Se- rikat Pekerja / Buruh	Terlaksananya bimtek bagi SP/ SB tentang implementasi peraturan ketenaga- kerjaan.	org	0	0	0	0	200	100.000.000	200	116.746.000	200	117.000.000	200	120.000.000	200	125.000.000	1.000	578.746.000
01.1.2. 01.01.1 8.005	4	Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang kete- nagakerjaan /Fasilitasi & Pembinaan tripartite	1 Terlaksana- naya pe- nyu-sunan rekomen- dasi & masuk ketenaga- kerjaan	Re- kom	1	266.850.000	2	444.649.958	2	298.000.000	2	515.817.000	2	516.000.000	2	542.241.000	2	565.000.000	10	2.881.707.958
			2 Terlaksana- nanya fa- silitasi Ke- giatan ha- ri buruh (May day) bagi SP/ SB.	pkt	0		0		1		1		1		1		1		5	
			3 Terlaksana- nanya so- sialisasi peraturan ketenaga- kerjaan.	pers h	75		100		100		100		125		150		175		650	
			4 Terlaksana- nanya bin- tek PP /PKB	org	0		100		100		100		125		125		150		600	
	*	JUMLAH =				9.191.701.922		10.027.214.627		7.570.286.000		10.267.852.400		9.498.285.000		11.770.160.000		12.362.156.000		55.869.375.027

Dalam tabel 6.2 tsb menunjukan target capaian kinerja tiap kegiatan pada akhir rancangan perubahan Renstra 2016-2021 yaitu tahun 2021; sbb :

1. Program Pelayanan administrasi perkantoran, pada kegiatan :

- 1.1 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya jasa pelayanan komunikasi dan penerangan gedung kantor, dalam : 60 bulan.
- 1.2 Penyediaan jasa kebersihan kantor, dengan indicator kinerja (output) : terciptanya lingkungan kantor yang bersih, dalam : 60 bulan.
- 1.3 Penyediaan Alat tulis kantor, dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya penyediaan ATK pakai habis, sejumlah : 5.960 buah.
- 1.4 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan barang cetakan dan penggandaan administrasi perkantoran, sejumlah : 346.492 lembar.
- 1.5 Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan instalasi penerangan gedung kantor, sejumlah : 1.293 buah.
- 1.6 Penyediaan peralatan rumah tangga, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan peralatan rumah tangga kebutuhan kantor, sejumlah : 3.089 buah.
- 1.7 Penyediaan makanan dan minuman, dengan indicator kinerja (outout) : terpenuhinya kebutuhan konsumsi keperluan rapat dan penerimaan tamu dinas, selama : 60 bulan.
- 1.8 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan perjalanan tugas kedinasan keluar daerah, selama : 60 bulan.
- 1.9 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah, dengan indikator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan perjalanan tugas kedinasan dalam daerah, bantuan transport peserta bintek dan pelatihan ketrampilan tenaga kerja/ pencari kerja, dalam : 48 bulan.
- 1.10 Belanja jasa penunjang administrasi perkantoran, dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya tugas kedinasan di luar jam kerja, selama : 48 bulan.

2. Program Peningkatan sarana prasarana aparatur, pada kegiatan :

- 2.1 Pembangunan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan ruang gedung kantor.
- 2.2 Pengadaan kendaraan dinas/ operasional, dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya kelancaran operasional tugas kedinasan.
- 2.3 Pengadaan perlengkapan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan perlengkapan gedung kantor, sejumlah : 31 buah.
- 2.4 Pengadaan peralatan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan peralatan gedung kantor, sejumlah : 164 buah.
- 2.5 Pengadaan mebeler, dengan indicator kinerja (output) : terpenuhinya kebutuhan mebeler, sejumlah : 6 buah.
- 2.6 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : terciptanya gedung kantor dalam kondisi baik, layak guna, selama : 60 bulan.
- 2.7 Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional, dengan indicator kinerja (output) : terciptanya kelangsungan kelancaran operasional kendaraan dinas, selama : 60 bulan.
- 2.8 Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : terciptanya kenyamanan layanan ketenagakerjaan, dalam : 60 bulan.
- 2.9 Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor, dengan indicator kinerja (output) : terciptanya optimalisasi fungsi peralatan kantor , selama : 60 bulan.
- 2.10 Pemeliharaan rutin/ berkala mebeler, dengan indicator kinerja (output) : terciptanya kenyamanan layanan tamu kedinasan, selama : 36 bulan.
- 2.11 Peningkatan kualitas SDM, dengan indicator kinerja (output) : terciptanya peningkatan kinerja aparatur layanan ketenagakerjaan, sejumlah : 75 orang.
3. Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, pada kegiatan :
 - 1.1 Penunjang kinerja pa, kpa, ppk, bendahara, pembantu; dengan indicator kinerja (output) : terciptanya peningkatan kinerja pa, kpa, ppk, bendahara dan pembantu selama : 60 bulan.
 - 1.2 Penyusunan LKPJ-PD, dengan indicator kinerja (output) : tersusunnya dokumen LKPJ Perangkat Daerah, sejumlah : 100 buku.
 - 1.3 Penyusunan Buku Saku-OPD, dengan indicator kinerja (output) : tersusunnya dokumen buku saku OPD sejumlah : 125 buku.

- 1.4 Penyusunan LKj-IP/ Lakip PD, dengan indicator kinerja (output) : tersusunnya dokumen LKj-IP/ Lakip PD sejumlah : 126 buku.
- 1.5 Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD, dengan indicator kinerja (output) : tersusunnya dokumen pelaporan OPD tepat waktu dan regulative, sejumlah : 126 buku.
- 1.6 Penyusunan Renja-PD, dengan indicator kinerja (output) : tersusunnya dokumen Renja PD, sejumlah : 75 buku.
- 1.7 Penyusunan Renstra OPD, dengan indicator kinerja (output) : tersusunnya dokumen Renstra OPD, sejumlah : 40 buku.
- 1.8 Penyusunan RKA dan DPA Murni serta Perubahan, dengan indicator kinerja (output) : tersusunnya dokumen RKA-DPA dan DPPA OPD, sejumlah : 125 buku.
4. Program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, pada kegiatan :
 - 4.1 Pengadaan peralatan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja (dbhcht), dengan indicator kinerja (output) : pemenuhan kebutuhan peralatan pelatihan pencaker, sejumlah : 5 jenis.
 - 4.2 Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencaker, dengan indicator kinerja (output) : pelaksanaan pelatihan ketrampilan bagi pencaker, sejumlah : 1.182 orang.
 - 4.3 Peningkatan sarpras BLK Kota Semarang, dengan indicator kinerja (output) : kelayakan guna peralatan pelatihan ketrampilan pencaker, sejumlah : 17 jenis.
 - 4.4 Peningkatan kualitas kelembagaan pelatihan tenaga kerja/ **Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan & instruktur BLK**, dengan indicator kinerja (output) :
 - Terlaksananya TOT instruktur LPK, sejumlah : 95 orang.
 - Terlaksananya bimtek pengelola LPK, sejumlah : 330 orang.
 - Terlaksananya fasilitasi pelatihan kerja, sejumlah : 380 orang.
 - Terlaksananya akreditasi sejumlah : 23 LPK.
 - Terlaksananya pelatihan pemagangan, sejumlah : 125 orang.
 - 4.5 Peningkatan pengembangan pelatihan tenaga kerja, dengan indicator kinerja (output) :
 - Tersusunnya data base kebutuhan pelatihan, sejumlah : 275 jenis.
 - Tersusunnya analisa data kebutuhan sertifikasi kompetensi tenaga kerja, sejumlah : 60 jenis.

- Terlaksananya kegiatan FGD (Focus Group Discussion) penyusunan daftar kebutuhan kompetensi pelatihan, sejumlah : 15 sektor.
- 4.6 Peningkatan profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja/ **Peningkatan produktivitas tenaga kerja**, dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya uji kompetensi, sejumlah : 320 orang.
- 5. Program Peningkatan kesempatan kerja, pada kegiatan :
 - 5.1 Penyusunan informasi bursa tenaga kerja, dengan indikator kinerja (output) :
 - Tersusunnya dokumen IPK/ informasi pasar kerja, sejumlah : 104 buku.
 - Jumlah lowongan kerja, sejumlah : 32.000 orang.
 - 5.2 Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, dengan indicator kinerja (output) :
 - Pelaksanaan bursa kerja, sejumlah : 14 kali.
 - Pelaksanaan job cafe, sejumlah : 12 kali.
 - Pencaker mendaftar, sejumlah : 20.000 orang.
 - Pencaker ditempatkan, sejumlah : 13.000 orang.
 - 5.3 Penyiapan tenaga kerja siap pakai (TKSP), dengan indicator kinerja (output) : pelaksanaan pelatihan TKSP/ tenaga kerja siap pakai, sejumlah : 450 orang.
 - 5.4 Pengembangan kelembagaan produktivitas & pelatihan kewirausahaan, dengan indicator kinerja (output) : pelaksanaan pelatihan WUB/ TKM, sejumlah : 605 orang.
 - 5.5 Penempatan transmigrasi, dengan indicator kinerja (output) : pelaksanaan fasilitasi penempatan transmigrasi, sejumlah : 80 KK.
 - 5.6 Audit Pengawasan sertifikasi ISO : 9001-2008, dengan indicator kinerja (output) : perolehan sertifikat ISO : 9001-2008, sejumlah : 1 paket.
 - 5.7 Penciptaan WUB dan pembinaan TKM (dbhcht), dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya pelatihan Wira Usaha Baru (WUB) dan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) bagi pekerja RTMM, sejumlah : 670 orang.
 - 5.8 Pemberdayaan purna TKI/ TKW, dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya pelatihan kemandirian usaha bagi TKI/W paska penempatan, sejumlah : 140 orang.
 - 5.9 Padat karya, dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya pengerahan tenaga kerja dlm waktu tertentu, sejumlah : 1.032 orang.
 - 5.10 Peningkatan Informasi pasar kerja, dengan indicator kinerja (output) :

- Tersusunnya dokumen Informasi Pasar kerja, sejumlah : 254 buku.
- Persebaran informasi lowongan kerja, sejumlah : 2.500 orang.
- Tersedianya profil pencari kerja, sejumlah : 5.075 lembar.
- Terlaksananya sosialisasi Informasi Pasar Kerja, sejumlah : 330 orang.
- Terlaksananya pengenalan online system pencari dan pengguna kerja, sejumlah : 570 orang.

5.11 Peningkatan produktivitas tenaga kerja, dengan indicator kinerja (output) :

- Terlaksananya bimtek kewirausahaan, sejumlah : 960 orang.
- Terlaksananya seminar produktivitas, sejumlah : 14 kali.
- Terlaksananya talkshow produktivitas, sejumlah : 11 kali.
- Tersedianya FGD, sejumlah : 14 kali.

5.12 Peningkatan pemantauan dan pengukuran produktivitas kerja, dengan indicator kinerja (output) :

- Terlaksananya FKPPD, sejumlah : 14 kali.
- Terlaksananya pemantauan UMKM di kota Semarang : 295 UMKM.
- Terlaksananya pembinaan tenaga kerja difabel mandiri : 460 orang.
- Terlaksananya pemantauan produktivitas tenaga kerja : 110 orang.
- Terlaksananya bintek metode dan teknis peningkatan produktivitas , sejumlah : 130 orang.

5.13 Layanan informasi ketenagakerjaan, dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya pelayanan ketenagakerjaan di luar jam kerja kedinasan one line sistem (link and match), selama : 48 bulan.

6. Program perlindungan & pengembangan lembaga ketenagakerjaan, pada kegiatan :

6.1 Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan norma kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dengan indikator kinerja (output) : terlaksananya pembentukan P2K3 dan pelaksanaan K3 sebesar : 0 perusahaan.

6.2 Peningkatan pengawasan & perlindungan norma kerja, dengan indikator kinerja (output) : terlaksananya pemeriksaan ketenagakerjaan sejumlah : 0 perusahaan.

6.3 Penyusunan PAK pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja (output) sejumlah : 0 orang.

Catatan :

Program 6 tsb dilaksanakan oleh OPD s/d tahun 2016 terkait dengan pemberlakuan UU no 23 tahun 2014.

7. Program pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta jaminan social, pada kegiatan :

7.1 Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), dengan indicator kinerja (output) :

- Terlaksananya mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), sejumlah : 820 kasus.
- Terlaksananya penanganan mogok kerja/ unjuk rasa pekerja perusahaan, sejumlah : 50 kasus.
- Terlaksananya bimtek tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), sejumlah : 240 orang.
- Terlaksananya konsolidasi Hubungan Industrial : 175 perusahaan.

7.2 Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum & jamsos keTKan, dengan indicator kinerja (output) :

- Terlaksananya penyusunan UMK, sejumlah : 5 kali
- Terlaksananya Sosialisasi UMK, sejumlah : 950 perusahaan.
- Terlaksananya pelaksanaan monitoring pelaksanaan UMK dan struktur skala upah, sejumlah : 605 perusahaan.
- Terlaksananya bimtek struktur skala upah, sejumlah : 1.250 perusahaan.

7.3 Peningkatan kapasitas Serikat Pekerja/ Buruh, dengan indicator kinerja (output) : terlaksananya bintek implementasi peraturan ketenagakerjaan, bagi SP/SB, sejumlah : 1.000 orang.

7.4 Fasilitasi dan pembinaan tripartite, dengan indicator kinerja (output) :

- Terlaksananya penyusunan rekomendasi dan masukkan keTKan, sejumlah : 10 kali.
- Terlaksananya fasilitasi kegiatan hari buruh (May Day) bagi SP/SB, sejumlah : 5 paket.
- Terselenggaranya sosialisasi peraturan ketenagakerjaan, sejumlah : 650 perusahaan.
- Terlaksananya bintek PP/PKB sejumlah : 600 perusahaan.

Pada target kinerja dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 menunjukkan angka peningkatan dimaksudkan sebagai konsekuensi atas pertambahan pagu anggaran indikatif kegiatan, dan peningkatan layanan ketenagakerjaan pada masyarakat.

Dengan demikian koordinasi, konfirmasi dan interaksi dalam realisasi tugas dan fungsi sesuai kewenangan diantara bidang teknis dan seksi pengampu program dan kegiatan relatif diperlukan secara efektif, dengan harapan realisasi capaian target kinerja sesuai yang direncanakan dalam koridor satu tujuan penanganan permasalahan pengangguran dan kontinuitas kelangsungan hubungan industrial.

RENSTRA 2016-2021

BAB VII

P E N U T U P

Penyusunan Dokumen rancangan perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2016 – 2021 dengan maksud sebagai acuan, pedoman, arahan, dan tolok ukur OPD baik dalam penetapan target capaian kinerja maupun pagu anggaran indikatif yang peruntukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan pada urusan tenaga kerja pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang (tahun 2017 s/d tahun 2021). Diharapkan program/ kegiatan yang ditetapkan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan tepat sasaran dengan mendasarkan pada tugas dan fungsi perangkat daerah serta dokumen perencanaan jangka menengah daerah.

Perlu disadari bahwa tingkat keberhasilan realisasi program/ kegiatan dimaksud tidak terlepas dari ketersediaan dukungan besaran anggaran, serta adanya satu komitmen diantara pengampu program/ kegiatan disertai adanya optimalisasi peran serta pihak berkompeten yang terkait.

Kecuali hal dimaksud dokumen rancangan renstra perubahan ini disusun sebagai pijakan dalam melakukan monitoring dan evaluasi atas capaian realisasi program/ kegiatan, dengan harapan guna penghindaran adanya program/ kegiatan yang dilaksanakan diluar yang telah direcanakan dalam naskah dokumen ini.

Dan adanya kurang sempurna dalam penyusunan dokumen ini; masukan, kritikan membangun tetap diharapkan guna kesempurnaan dalam penyusunan dokumen pada 5 (lima) tahun berikutnya. Dan karena satu hal bilamana dianggap perlu tidak menutup kemungkinan dapat dilakukan review selama masa berlakunya dokumen renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tahun 2016-2021 ini.

Mengetahui :
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Drs. IWAN BUDISETIAWAN
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP.19590902.198802.1.003