



PEMERINTAH KOTA DENPASAR
Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

**DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI
KOTA DENPASAR**

TAHUN 2021 - 2026



DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR

Jalan Gatot Subroto VII/J No.32 Denpasar,
Telp. 0361- 9075751

Email : tenagakerja@denpasarkota.go.id

<https://tenagakerja.denpasarkota.go.id/>



**WALIKOTA DENPASAR PROVINSI BALI
PERATURAN WALIKOTA DENPASAR
NOMOR 56 TAHUN 2021**

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA
DENPASAR
TAHUN 2021-2026**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA DENPASAR,**

Menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mengamanatkan bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Denpasar Tahun 2021-2026;

Mengingat: 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Denpasar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3465);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833)

sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rancangan

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Daerah Nomor 27 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Denpasar 2011-2031 (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2011 Nomor 27);
15. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Denpasar (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Denpasar Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Denpasar Nomor 3);

16. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2021 Nomor 5);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Denpasar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Denpasar.
3. Walikota adalah Walikota Denpasar.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang selanjutnya disingkat DPRD, adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Denpasar.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
6. Rencana Pembangunan Daerah adalah tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia dan dilaksanakan oleh semua komponen dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan yang meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Kerja Perangkat Daerah.

7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2021-2026, yang selanjutnya disebut RPJMD Semesta Berencana Kota Denpasar adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah Kota Denpasar yang memuat penjabaran dari visi, misi, dan program Walikota yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan pembangunan Daerah dan keuangan Daerah, serta program Perangkat Daerah dan lintas Perangkat Daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan, dengan berpedoman pada RPJP Daerah dan memperhatikan RPJM Nasional.
8. Rencana Strategis Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat Renstra PD, adalah dokumen perencanaan pembangunan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun bagi Perangkat Daerah.
9. Rencana Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat Renja PD, adalah dokumen perencanaan pembangunan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun bagi Perangkat Daerah.
10. Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah.
11. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
12. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan.
13. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.

14. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
15. Kegiatan adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program.
16. Sub Kegiatan merupakan bentuk aktivitas kegiatan dalam pelaksanaan kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan perundang undangan
17. Kinerja adalah capaian keluaran/hasil/dampak dari kegiatan/program/sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan.
18. Indikator Kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*).
19. Keluaran (*output*) adalah suatu produk akhir berupa barang atau jasa dari serangkaian proses atas sumber daya pembangunan agar hasil (*outcome*) dapat terwujud.
20. Hasil (*outcome*) adalah keadaan yang ingin dicapai atau dipertahankan pada penerima manfaat dalam periode waktu tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari beberapa kegiatan dalam satu program.
21. Dampak (*impact*) adalah kondisi yang ingin diubah berupa hasil pembangunan/layanan yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) beberapa program.

BAB II
MATERI MUATAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1) Renstra PD merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
- (2) Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada RPJMD Semesta Berencana Kota Denpasar.
- (3) Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah dalam menyusun Renja PD.

Pasal 3

- (1) Target dan kebutuhan pendanaan yang terdapat dalam Renstra PD bersifat indikatif.
- (2) Perubahan target dan kebutuhan pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang terjadi pada setiap tahun pelaksanaan Renstra PD dituangkan dalam Renja PD.

BAB III
SISTEMATIKA RENSTRA PERANGKAT DAERAH
Pasal 4

(1) Renstra PD disusun dengan sistematika sebagai berikut :

- a. **BAB I** : **PENDAHULUAN**
- b. **BAB II** : **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**
- c. **BAB III** : **PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**
- d. **BAB IV** : **TUJUAN DAN SASARAN**
- e. **BAB V** : **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**
- f. **BAB VI** : **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**
- g. **BAB VII** : **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**
- h. **BAB VIII** : **PENUTUP**

(2) Renstra PD dengan sistematika sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

(3)

BAB IV
PENGENDALIAN DAN EVALUASI
Pasal 4

- (1) Kepala Perangkat Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah.
- (2) Kepala Perangkat Daerah menyampaikan laporan hasil pengendalian dan evaluasi Renstra PD kepada Walikota melalui Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Kota Denpasar.
- (3) Tata cara penyusunan pengendalian dan evaluasi Renstra PD berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V
PERUBAHAN RENSTRA
Pasal 5

Perubahan Renstra PD dapat dilakukan apabila:

- a. terdapat perubahan atas Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2021-2026;
- b. terdapat perubahan atas Perangkat Daerah, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kota Denpasar; dan
- c. hasil Pengendalian dan Evaluasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian pada substansi yang dirumuskan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 6

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Denpasar.

Ditetapkan di Denpasar
pada tanggal 24 September 2021

WALIKOTA DENPASAR,



I GUSTI NGURAH JAYA NEGARA

Diundangkan di Denpasar
pada tanggal 24 September 2021

PENJABAT SEKRETARIS DAERAH KOTA DENPASAR,



I MADE TOYA

BERITA DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2021 NOMOR 56

LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA DENPASAR
NOMOR 56 TAHUN 2021
TENTANG
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT
DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2021-
2026

I. DAFTAR RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERANGKAT DAERAH KOTADENPASAR TAHUN 2021-2026

1. RENSTRA DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
2. RENSTRA DINAS KESEHATAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
3. RENSTRA BLUD RSUD WANGAYA KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
4. RENSTRA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
5. RENSTRA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
6. RENSTRA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
7. RENSTRA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
8. RENSTRA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
9. RENSTRA DINAS SOSIAL KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
10. RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
11. RENSTRA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
12. RENSTRA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
13. RENSTRA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
14. RENSTRA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
15. RENSTRA DINAS PERHUBUNGAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021- 2026
16. RENSTRA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIKKOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
17. RENSTRA DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL DANMENENGAH KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
18. RENSTRA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADUSATU PINTU KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026

19. RENSTRA DINAS KEBUDAYAAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
20. RENSTRA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
21. RENSTRA DINAS PERIKANAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
22. RENSTRA DINAS PARIWISATA KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
23. RENSTRA DINAS PERTANIAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
24. RENSTRA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
25. RENSTRA INSPEKTORAT KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
26. RENSTRA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTADENPASAR TAHUN 2021-2026
27. RENSTRA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
28. RENSTRA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
29. RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
30. RENSTRA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
31. RENSTRA SEKRETARIAT DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
32. RENSTRA SEKRETARIAT DPRD KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
33. RENSTRA KECAMATAN DENPASAR BARAT KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
34. RENSTRA KECAMATAN DENPASAR TIMUR KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
35. RENSTRA KECAMATAN DENPASAR SELATAN KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026
36. RENSTRA KECAMATAN DENPASAR UTARA KOTA DENPASAR TAHUN 2021-2026

KATA PENGANTAR

Om Swastyastu,

Puji Syukur kami panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas Asung Kertha Wara NugrahaNya maka Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat tersusun.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2021 – 2026 ini dimaksudkan untuk memudahkan Organisasi Perangkat Daerah di dalam melaksanakan tugas – tugas pokok dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan dengan harapan dapat mewujudkan Visi dan Misi Kota Denpasar.

Mengingat dalam penyusunan renstra ini masih banyak kekurangan yang harus disempurnakan, kami sangat mengharapkan masukan – masukan, saran, pendapat maupun kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar pada tahun – tahun mendatang.

Akhir kata kami berharap semoga Renstra ini dapat bermanfaat dalam pengembangan dan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi di Kota Denpasar yang berwawasan budaya.

Denpasar, 24 September 2021
Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi
Kota Denpasar

Ir. I Made Widiyasa, MT
Pembina TK.I
NIP. 19650721 199603 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR NOMOR : 800/470/DTKSK/2021 TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI TAHUN 2021 – 2026	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum	4
1.3 Maksud dan Tujuan.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	11
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi OPD.....	11
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	25
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	20
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	43

BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	48
3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	48
3.2	Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	51
3.3	Telaahan Renstra.....	53
3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	56
3.5	Penentuan Isu – Isu Strategis.....	58
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN.....	61
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	61
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	64
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	69
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	85
BAB VIII	PENUTUP	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah Pegawai DTKSK Berdasarkan Eselon
Tabel 2.2	Jumlah Pegawai DTKSK Berdasarkan Golongan
Tabel 2.3	Jumlah Pegawai DTKSK Berdasarkan Pendidikan
Tabel 2.4	Jumlah Aset DTKSK
Tabel 2.5	Jumlah Angkatan Kerja Terdaftar di Kota Denpasar
Tabel 2.6	Jumlah Perusahaan dan Upah Minimum di Kota Denpasar
Tabel 2.7	Jumlah Ijin LPKS dan PPTKIS di Kota Denpasar
Tabel 2.8	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
Tabel 2.9	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Tahun 2017-2020 Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
Tabel 3	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Tabel 5.2	Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam RPJMD
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
Tabel 7.2	Indikator Kinerja Perangkat Daerah Yang Mengacu Pada Indikator Kinerja Daerah Kota Denpasar

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Hubungan Renstra Dengan Dokumen Perencanaan Lainnya
- Gambar 2.1 Jumlah Pegawai DTKSK Berdasarkan Golongan
- Gambar 2.2 Grafik Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Berdasarkan Eselon
- Gambar 2.3 Grafik Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Berdasarkan Golongan
- Gambar 2.4 Grafik Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Berdasarkan Pendidikan

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI
KOTA DENPASAR**

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI
KOMPETENSI KOTA DENPASAR**

NOMOR : 800 / 470 / DTKSK / 2021

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA DAN
SERTIFIKASI KOMPETENSI
KOTA DENPASAR TAHUN 2021– 2026**

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI
KOTA DENPASAR**

- Menimbang :
- a. Bahwa dalam rangka mengarahkan pelaksanaan program-program pembangunan guna terwujudnya Kota Kreatif Berbasis Budaya Menuju Denpasar Maju, perlu adanya Rencana Strategis (Renstra) OPD Tahun 2021-2026;
 - b. bahwa dalam rangka penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021 - 2026 Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi , serta efektifitas dalam pekerjaan perlu membentuk Tim Penyusun agar dalam proses pelaksanaan lebih terarah, terukur dan tepat waktu;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, dipandang perlu membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026 dengan menetapkan dalam Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Denpasar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992

Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3465);

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 23

Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5679);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
10. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 36);
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi

Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 114);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur, Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan
16. Peraturan Daerah Kota Denpasar No. 1 Tahun 2009 tentang Rencana Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005 – 2025 (lembaran daerah Kota Denpasar Tahun 2009 Nomor 1);
17. Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 27 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Denpasar 2011-2031;

18. Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 5 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2015 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2015 Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2017 Nomor 3);
19. Peraturan Daerah Kota Denpasar Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan perangkat daerah (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun Nomor 8 Tahun 2016), tambahan lembaran daerah Kota Denpasar Nomor 8);
20. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan perangkat daerah (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun Nomor 8 Tahun 2016), tambahan lembaran daerah Kota Denpasar Nomor 8); dan

- 
21. Peraturan Walikota Denpasar Nomor 44 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah Kota Denpasar.
 22. Peraturan Walikota Denpasar Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Uraian Tugas Jabatan Dinas Daerah.
 23. Surat Edaran Nomor 903/379/Bappeda/2021 Tentang Pedoman Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2021 – 2026 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Lingkup tugas Tim Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2021-2026, adalah sebagai berikut :

1. Mengkaji dan mengevaluasi capaian Renstra OPD Tahun 2016-2021 termasuk capaian kemajuannya;
2. Mempelajari visi, Misi, Program Strategis Walikota dan Wakil Walikota Denpasar;
3. Mengkaji seluruh peraturan, pedoman dan petunjuk serta dokumen lainnya yang terkait dengan penyusunan Renstra OPD Tahun 2021-2026;
4. Mengidentifikasi, mengumpulkan dan mengolah data yang diperlukan untuk menyusun Renstra OPD Tahun 2021-2026;
5. Menyusun Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
6. Melakukan diskusi untuk memperoleh masukan dari pihak terkait lainnya demi kesempurnaan Renstra;
7. Menyusun Renstra OPD Tahun 2021-2026.

KETIGA : Tim Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021-2026 Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, bertanggung jawab terhadap penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2021-2026.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Denpasar
Denpasar, 30 April 2021
Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi
Kompetensi Kota Denpasar

Ir. I Made Widiyasa, MT
Pembina TK.I
NIP. 19650721 199603 1 003

KEPUTUSAN ini disampaikan kepada Yth ;

1. Walikota Denpasar di Denpasar
2. Ketua DPRD Kota Denpasar di Denpasar
3. Kepala BAPPEDA Kota Denpasar di Denpasar
4. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar di Denpasar.
5. Kepala Bagian Organisasi Setda Kota Denpasar di Denpasar
6. Arsip.

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis adalah Dokumen Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar 2021 – 2026 dengan memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kota Denpasar, serta dengan memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kota Denpasar sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Denpasar.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik ketenagakerjaan di Kota Denpasar, yang disusun berdasarkan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Denpasar Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2009 No.1) serta dengan pertimbangan potensi sumberdaya, memperhatikan faktor-faktor keberhasilan, hambatan,

evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang sedang berkembang.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar berlandaskan pada beberapa faktor pertimbangan, antara lain :

1. Penetapan indikator kinerja yang disesuaikan dengan target kinerja RPJMD Tahun 2021-2026;
2. Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal yang terkait dengan ketenagakerjaan.
3. Kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

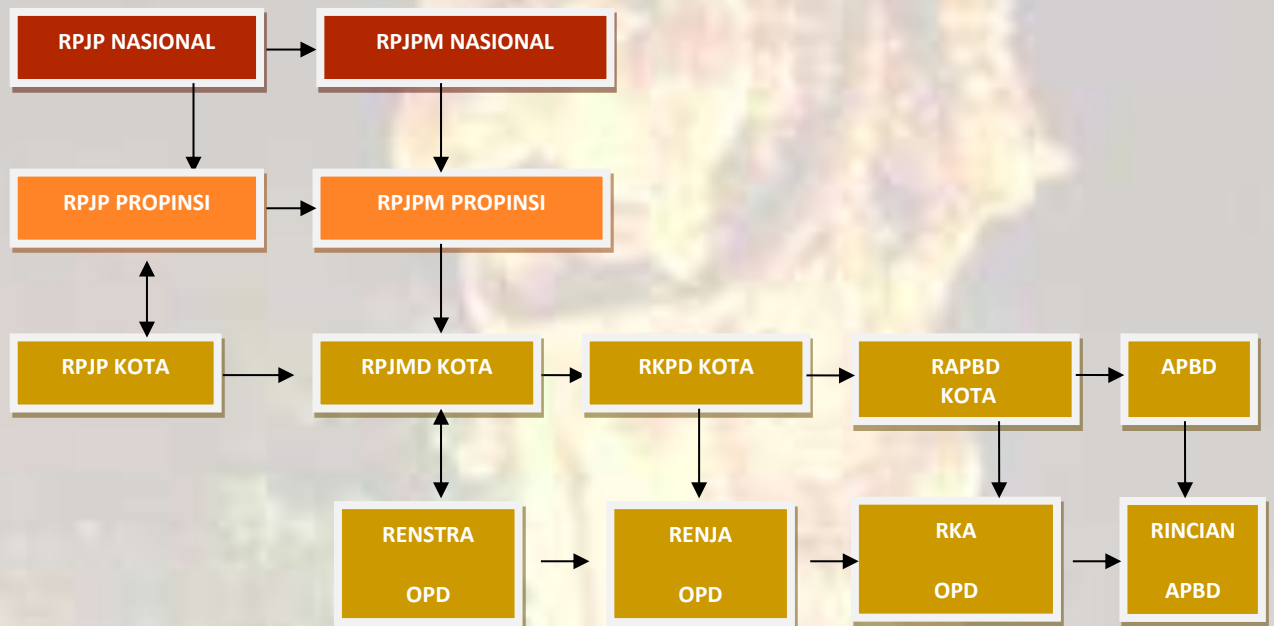
Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar secara substantif tidak berdiri sendiri, dokumen ini terkait dengan keberadaan dokumen perencanaan lainnya. Keterkaitan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dengan dokumen perencanaan lainnya mengacu pada Undang- Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar merupakan Penjabaran Visi Misi dan Program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJMD Kota Denpasar tahun 2021 – 2026 yang memuat arah kebijakan, strategi organisasi perangkat daerah.

Keterkaitan Renstra OPD dengan dokumen perencanaan lainnya ditunjukkan dalam gambar dibawah ini.

Gambar 1.1

Hubungan Renstra Dengan Dokumen Perencanaan Lainnya



1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tahun 2021 – 2026 disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Denpasar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3465);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
10. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 36);

11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 114);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur, Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan
16. Peraturan Daerah Kota Denpasar No. 1 Tahun 2009 tentang Rencana Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005 – 2025 (lembaran daerah Kota Denpasar Tahun 2009 Nomor 1);
17. Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 27 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Denpasar 2011-2031;

18. Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2021-2026
19. Peraturan Daerah Kota Denpasar Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan perangkat daerah (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun Nomor 8 Tahun 2016), tambahan lembaran daerah Kota Denpasar Nomor 8);
20. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan perangkat daerah (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun Nomor 8 Tahun 2016), tambahan lembaran daerah Kota Denpasar Nomor 8); dan
21. Peraturan Walikota Denpasar Nomor 44 Tahun 2016 sebagaimana dirubah terakhir dengan Peraturan Walikota Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah Kota Denpasar.
22. Peraturan Walikota Denpasar Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Uraian Tugas Jabatan Dinas Daerah.
23. Surat Edaran Nomor 903/379/Bappeda/2021 Tentang Pedoman Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tahun 2021 – 2026 adalah :

- a. Menggambarkan tentang kondisi ketenagakerjaan secara umum sekaligus memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam mewujudkan Visi dan Misi Kota Denpasar.
- b. Sebagai penjabaran dari program kegiatan dalam RPJMD Kota Denpasar Tahun 2021 – 2026 dan bahan acuan pembangunan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

Tujuan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2021 – 2026 adalah :

- a. Merupakan dokumen perencanaan strategi dan prioritas program lima tahunan sebagai dasar penyusunan rencana kerja tahunan.
- b. Sebagai alat ukur kinerja dinas dalam melakukan evaluasi kinerja tahunan yang diwujudkan dengan indikator capaian kinerja;
- c. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawas

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tahun 2021 – 2026 sebagai berikut :

- BAB I : Pendahuluan Memuat Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan Renstra serta Sistematika Penulisan.
- BAB II : Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar memuat Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan serta Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar.
- BAB III : Permasalahan dan Isu – Isu Strategis Perangkat Daerah menguraikan Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, Telaahan Visi Misi Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Telaahan Renstra, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta Penentuan Isu – Isu Strategis
- BAB IV : Tujuan dan Sasaran, pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar.

- BAB V : Strategi dan Arah Kebijakan, Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang
- BAB VI : Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan, Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.
- BAB VII : Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Semesta Berencana Kota Denpasar.

BAB VIII : PENUTUP

LAMPIRAN

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Kota Denpasar mempunyai tugas pokok yaitu membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar mempunyai fungsi:

1. Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Ketenagakerjaan
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan di Bidang Ketenagakerjaan
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Ketenagakerjaan
4. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dibentuk berdasarkan Perda Kota Denpasar Nomor 8 Tahun 2016 tanggal 25 Nopember 2016. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Kepala Sub-Bagian dan Kelompok Jabatan Fungsional. Secara rinci Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar diuraikan sebagai berikut :

1. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian

2. Bidang Pembinaan dan Pelatihan terdiri dari :
 - a. Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan
 - b. Seksi Pelatihan dan Sertifikasi
 - c. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja

3. Bidang Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari :
 - a. Seksi Pelayanan Antar Kerja
 - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - c. Seksi Pengolahan Informasi Pasar Kerja

4. Bidang Hubungan Industrial terdiri dari :
 - a. Seksi Syarat Kerja dan Kelembagaan
 - b. Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan
 - c. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan

5. Kelompok jabatan Fungsional
 - a. Mediator
 - b. Pengantar Kerja

Gambar 2.1

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR



Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

- (1) Kepala Dinas mempunyai tugas :
 - a. menetapkan program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi berdasarkan Rencana Strategis Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - b. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan agar target kerja tercapai sesuai rencana;
 - c. membina bawahan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi dengan cara mengadakan rapat/pertemuan dan bimbingan secara berkala agar diperoleh kinerja yang diharapkan;
 - d. mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan, dan hambatan serta ketentuan yang berlaku untuk ketepatan dan kelancaran pelaksanaan tugas;
 - e. merumuskan kebijakan teknis Bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi berdasarkan kewenangan yang ada sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - f. menyelenggarakan pelayanan umum, urusan Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi yang meliputi Bidang Pembinaan dan Pelatihan, Bidang Perluasan Kesempatan Kerja dan

- Bidang Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar terwujudnya kesejahteraan bagi tenaga kerja;
- g. memberikan pelayanan, perpanjangan perizinan dan non perizinan di Bidang Tenaga Kerja sesuai ketentuan yang berlaku agar dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat;
 - h. melaksanakan pembinaan kesekretariatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk terciptanya tertib administrasi dan kelancaran pelaksanaan tugas;
 - i. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi dengan cara membandingkan antara program kerja dan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana kerja yang akan datang;
 - j. menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai akuntabilitas kinerja; dan
 - k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

- (2) Sekretariat mempunyai tugas :
- a. menyusun rencana operasional di lingkungan Sekretariat berdasarkan rencana program Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - b. mendistribusikan tugas kepada Kepala Sub Bagian di lingkungan Sekretariat sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat dijalankan efektif dan efisien;
 - c. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Kepala Sub Bagian di lingkungan Sekretariat sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
 - d. menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sekretariat secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
 - e. mengoordinasikan penyusunan rencana operasional dan penyelenggaraan tugas – tugas Bidang serta memberikan pelayanan administrasi sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan dan ketentuan yang berlaku agar terjalin sinkronisasi perencanaan Pemerintah Kota dengan perencanaan Dinas;
 - f. melaksanakan pendataan Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi sesuai dengan prosedur yang berlaku agar tersedianya data yang akurat;

- g. melaksanakan pengelolaan urusan Perencanaan dan Keuangan sesuai dengan Standar Akutansi Pemerintah untuk mewujudkan tata kelola keuangan yang kredible;
- h. melaksanakan pengelolaan urusan Umum dan Kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mewujudkan sistem pengelolaan administrasi dan kepegawaian yang baik;
- i. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk mewujudkan pelaksanaan kegiatan yang efektif;
- j. mengevaluasi pelaksanaan tugas Sekretariat dengan cara membandingkan antara rencana operasional dan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
- k. membuat laporan pelaksanaan tugas Sekretariat sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai akuntabilitas Sekretariat; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi.

- (3) Bidang Pembinaan dan Pelatihan mempunyai tugas :
- a. menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Pembinaan dan Pelatihan berdasarkan rencana program Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - b. mendistribusikan tugas kepada Kepala Seksi di lingkungan Bidang Pembinaan dan Pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat dijalankan efektif dan efisien;
 - c. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Kepala Seksi di lingkungan Bidang Pembinaan dan Pelatihan sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
 - d. menyalia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pembinaan dan Pelatihan secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
 - e. mengoordinasikan penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja;
 - f. merencanakan pembinaan kepada lembaga pelatihan sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam rangka meningkatkan kualitas;
 - g. memverifikasi lembaga pelatihan kerja dalam rangka penerbitan izin dan memberikan informasi regulasi pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk memperlancar pelaksanaan tugas;

- h. mengoordinasikan penyelenggaraan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lembaga pelatihan kerja swasta sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan daya saing;
- i. memberikan pelayanan dan perpanjangan perizinan lembaga pelatihan kerja swasta sesuai ketentuan yang berlaku agar dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat;
- j. memantau tingkat produktivitas dan pengukuran produktivitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar perusahaan tetap berjalan optimal;
- k. melaksanakan bimbingan teknis terhadap perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar produktivitas meningkat;
- l. mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Pembinaan dan Pelatihan dengan cara membandingkan antara rencana operasional dan tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
- m. membuat laporan pelaksanaan tugas Bidang Pembinaan dan Pelatihan sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai akuntabilitas Bidang Pembinaan dan Pelatihan;
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Bidang Pembinaan dan Pelatihan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi melalui Sekretaris.

- (4) Bidang Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas:
- a. menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja berdasarkan rencana program Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - b. mendistribusikan tugas kepada Kepala Seksi di lingkungan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat dijalankan efektif dan efisien;
 - c. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Kepala Seksi di lingkungan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
 - d. menyalurkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
 - e. menyebarluaskan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk peningkatan penyerapan tenaga kerja;
 - f. melaksanakan penyuluhan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan pemahaman tentang dunia kerja kepada pencari kerja;
 - g. melaksanakan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, penempatan tenaga

- kerja penyandang cacat dan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mengurangi tingkat pengangguran;
- h. mensosialisasikan petunjuk pelaksanaan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing, perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia, bursa kerja khusus dan bursa kerja swasta sesuai dengan prosedur agar menaati peraturan
 - i. melaksanakan pembinaan dan monitoring kepada perusahaan pengguna tenaga kerja asing, perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia, bursa kerja khusus dan bursa kerja swasta di satuan pendidikan umum/kejuruan, perguruan tinggi serta lembaga pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi;
 - j. menerbitkan tanda daftar bursa kerja khusus dan bursa kerja swasta sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja
 - k. meverifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan, perjanjian penempatan kerja, pendaftaran, perekrutan dan seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) sesuai dengan prosedur untuk menjamin legalitas;
 - l. mengkoordinasikan dan sinkronisasi notifikasi tenaga kerja asing yang lokasi bekerja di kota Denpasar;
 - m. melaksanakan verifikasi terhadap kelengkapan dokumen tenaga asing yang bekerja di perusahaan untuk selanjutnya di validasi;

- n. memberikan rekomendasi pengurusan paspor bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) sesuai dengan prosedur agar tertib administrasi;
- o. memberikan sosialisasi tentang tata cara dan prosedur keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Luar Negeri;
- p. melaksanakan pelayanan antar kerja berupa layanan informasi pasar kerja, perantaraan kerja, dan pengelolaan informasi pasar kerja berupa pengumpulan, pengolahan, penganalisaan dan penyebarluasan informasi pasar kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar mendapatkan informasi yang akurat;
- q. mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Perluasan Kesempatan Kerja dengan cara membandingkan antara rencana operasional dan tugas – tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana kerja yang akan datang;
- r. membuat laporan pelaksanaan tugas Bidang Perluasan Kesempatan Kerja sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai akuntabilitas Bidang Perluasan Kesempatan Kerja;
- s. memfasilitasi pencari kerja dan pemberi kerja sesuai dengan prosedur agar mengurangi pengangguran tenaga kerja; dan
- t. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Bidang Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi melalui Sekretaris.

(5) Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Hubungan Industrial berdasarkan rencana program Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan tugas kepada Kepala Seksi di lingkungan Bidang Hubungan Industrial sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat dijalankan efektif dan efisien;
- c. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada Kepala Seksi di lingkungan Bidang Hubungan Industrial sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. menyalurkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Hubungan Industrial secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
- e. memverifikasi, menerbitkan pencatatan, pendaftaran, pengesahan dokumen perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi;

- f. mengoordinasikan tahapan proses pembahasan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja;
- g. mengembangkan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja;
- h. menyusun bahan penetapan upah minimum kabupaten/kota dan sektoral sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk memberi perlindungan upah pekerja;
- i. membentuk dan memberdayakan Dewan Pengupahan dalam menerapkan sistem pengupahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja;
- j. mengoordinasikan pelaksanaan deteksi dini dan pencegahan terhadap potensi perselisihan hubungan industrial di perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar perselisihan diminimalkan;
- k. melaksanakan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit di perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar terjalin komunikasi di perusahaan;
- l. mengoordinasikan pelaksanaan mediasi terhadap kasus perselisihan hubungan industrial di perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjalin hubungan industrial yang kondusif;
- m. melaksanakan sosialisasi dan pembinaan sarana hubungan industrial di perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan produktivitas;

- n. mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Hubungan Industrial dengan cara membandingkan antara rencana operasional dan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
- o. membuat laporan pelaksanaan tugas Bidang Hubungan Industrial sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai akuntabilitas Bidang Hubungan Industrial; dan
- p. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Bidang Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi melalui Sekretaris.

(6) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas :

Kelompok Jabatan Fungsional yang membidangi urusan ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam menjalankan tugas dan fungsinya menggunakan sumber daya manusia dan sarana prasarana sebagaimana data berikut.

Keadaan pegawai dan sarana prasarana pada Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai pada Dinas Tenaga dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar berjumlah 76 Orang yang terdiri dari 29 Orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 47 Orang Tenaga Non Pegawai.

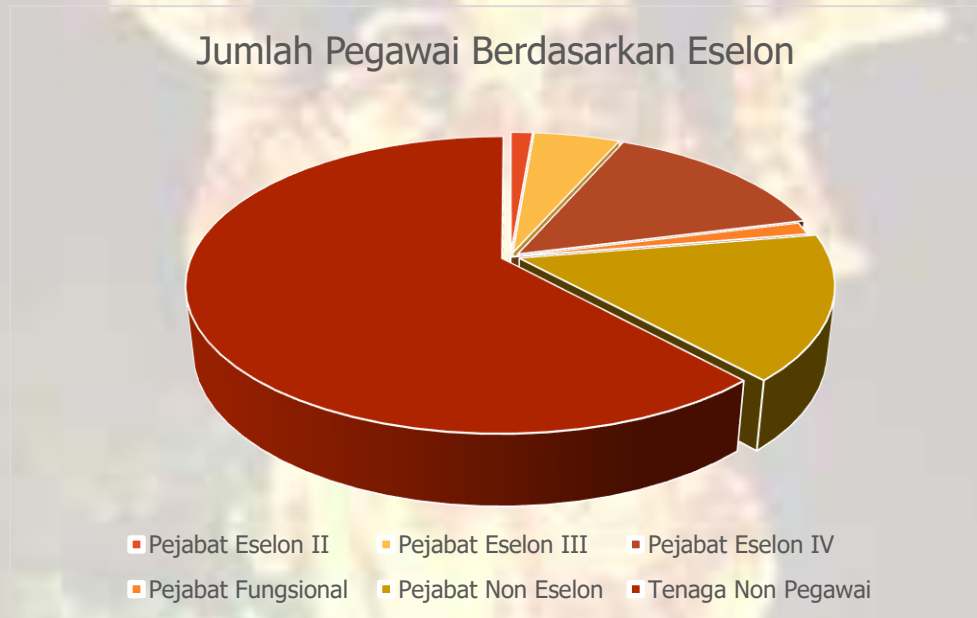
- Berdasarkan Eselon terdiri dari :

Tabel 2.1

Jumlah Pegawai DTKSK Berdasarkan Eselon

No.	Eselon	Jumlah
1	Pejabat Eselon II	1 Orang
2	Pejabat Eselon III	4 Orang
3	Pejabat Eselon IV	11 Orang
4	Pejabat Fungsional	1 Orang
5	Pejabat Non Eselon	12 Orang
6	Tenaga Non Pegawai	47 Orang
Jumlah Pegawai		76 Orang

Gambar 2.2
 Grafik pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi
 berdasarkan eselon



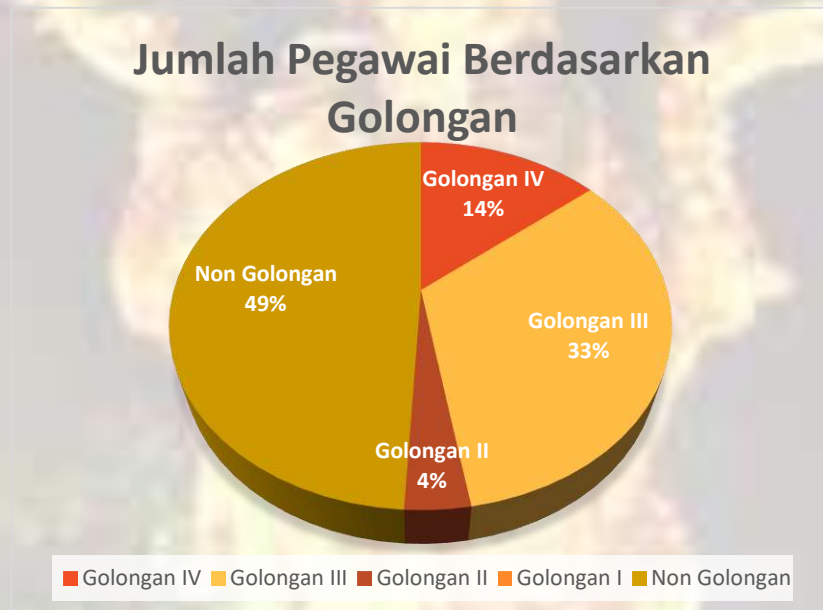
- Berdasarkan Golongan terdiri dari :

Tabel 2.2
 Jumlah Pegawai DTKSK Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah
1	IV	8 Orang
2	III	19 Orang
3	II	2 Orang
4	I	-
5	Non Golongan	47 Orang
Jumlah Pegawai		76 Orang

Gambar 2.3

Grafik pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi berdasarkan golongan.



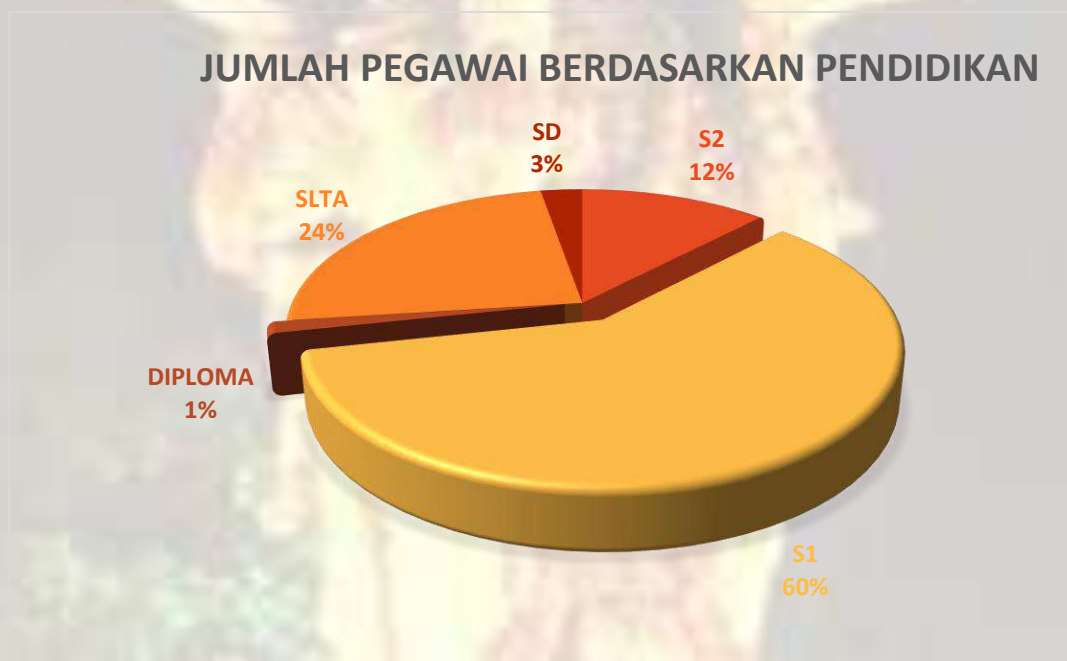
- Berdasarkan Pendidikan terdiri dari :

Tabel 2.3

Jumlah Pegawai DTKSK Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1	S2 (Pasca Sarjana)	9 Orang
2	S1 (Sarjana)	44 Orang
3	DIPLOMA	1 Orang
4	SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas)	20 Orang
5	SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama)	-
6	SD (Sekolah Dasar)	2 Orang
Jumlah Pegawai		76 Orang

Gambar 2.4
 Grafik pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi
 Kompetensi berdasarkan pendidikan



2. Sarana dan Prasarana

Tabel 2.4

Jumlah Aset Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

No.	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
1	Gedung	1 Unit	Baik
2	Mobil	5 Unit	Baik
3	Sepeda Motor	12 Unit	Baik
4	Rak Kayu	7 Unit	Baik
5	Filling Besi / Metal	5 Unit	Baik

6	Lemari Kaca	1 Unit	Baik
7	Papan Pengumuman	1 Unit	Baik
8	Meja Komputer	2 Unit	Baik
9	Lemari Es	2 Unit	Baik
10	Televisi	6 Unit	Baik
11	Stabilisator	2 Unit	Baik
12	Alat Rumah Tangga Lainnya	24 Set	Baik
13	Komputer / PC	26 Unit	Baik
14	Laptop	2 Unit	Baik
15	Printer	35 Unit	Baik
16	Peralatan Personal Komputer Lainnya	1 Set	Baik
17	Server	2 Unit	Baik
18	Peralatan Jaringan Lainnya	3 Set	Baik
19	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	16 Unit	Baik
20	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	16 Unit	Baik
21	Meja Kerja Pejabat Eselon III	4 Unit	Baik
22	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	4 Unit	Baik
23	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1 Unit	Baik

24	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1 Unit	Baik
25	Meja Staf	30 Unit	Baik
26	Kursi Staf	30 Unit	Baik
27	Mesin Barcode	3 Unit	Baik

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi sosial. Dimensi ekonomi menjelaskan kebutuhan manusia akan pekerjaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari, sedangkan dimensi sosial dari pekerjaan berkaitan dengan pengakuan masyarakat terhadap kemampuan individu. Salah satu sasaran pembangunan adalah terciptanya lapangan kerja baru dalam jumlah dan kualitas yang memadai agar dapat menyerap tambahan angkatan kerja yang memasuki pasar kerja setiap tahun. Oleh karena itu upaya pembangunan selalu diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan berusaha, sehingga penduduk dapat memperoleh manfaat langsung dari pembangunan.

Jumlah Angkatan Kerja Terdaftar di Kota Denpasar Periode 2016 s.d. 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.5
Jumlah Angkatan Kerja Terdaftar di Kota Denpasar

No	Uraian	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah Pekerja	468.515	501.909	516.642	511.072	501.143
2	Jumlah Pencari Kerja	724	1.555	888	659	237
3	Jumlah Angkatan Kerja	485.724	515.465	526.205	522.661	542.477
4	Persentase Angkatan Kerja terhadap Penduduk Usia Kerja	72,69	73,91	73,75	71,71	70,91

Sumber : Buku Saku Ketenagakerjaan DTKSK dan BPS Kota Denpasar

Adanya Pengangguran yang belum dapat seluruhnya ditempatkan disebabkan semakin bertambahnya angkatan kerja yang tidak sebanding dengan pertumbuhan daya serap lapangan usaha atau lapangan kerja. Hal ini disebabkan oleh dampak krisis yang berkepanjangan sangat mempengaruhi tingkat pertumbuhan di beberapa sektor lapangan usaha/ lapangan kerja. Pembangunan

dan pengembangan sektor tenaga kerja antara lain mempunyai tujuan untuk terciptanya peningkatan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja agar memiliki kompetensi yang memadai, menciptakan seluas-luasnya lapangan kerja berupa pelayanan bursa kerja, informasi lowongan kerja, pengembangan proyek-proyek pemagangan tenaga kerja dan meningkatkan kerjasama di bidang ketenagakerjaan antar sesama pemangku kepentingan yang berperan dalam bidang ketenagakerjaan melalui penyediaan informasi dan kordinasi penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri dan mengupayakan penciptaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta peningkatan kesejahteraan pekerja.

Perkembangan jumlah perusahaan di Kota Denpasar dari tahun 2016 sampai 2020 disajikan pada Tabel berikut :

Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Denpasar Tahun 2016 s.d. 2020

Tabel 2.6

Jumlah Perusahaan dan Upah Minimum di Kota Denpasar

No	Uraian	TAHUN				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah Perusahaan	734	632	1.077	1.077	1.772
2	Upah Minimum Kabupaten / Kota	2.007.000	2.173.000	2.363.000	2.553.000	2.770.300

Sumber : Buku Saku Ketenagakerjaan DTKSK Kota Denpasar

Dari jumlah perusahaan di Kota Denpasar yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar bersumber dari wajib lapor ketenagakerjaan. Terjadinya penurunan data perusahaan yang tercatat karena kurangnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan kondisi ketenagakerjaan di perusahaannya. Data tersebut masih sangat minim dari jumlah perusahaan yang ada di Kota Denpasar.

Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) diusulkan oleh dewan pengupahan dari masing-masing Kabupaten/Kota. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari gaji pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Upah Minimum Kota Denpasar terus mengalami peningkatan setiap tahunnya sesuai dengan perkembangan harga hasil survey dan sebagai jaring pengaman jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya dalam hal pengupahan.

Jumlah ijin LPKS dan PPTKIS di Kota Denpasar selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.7

Jumlah Ijin LPKS dan PPTKIS di Kota Denpasar Tahun 2016-2020

Tahun	LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta)	PPPMI (Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia)
2016	8	15
2017	68	17
2018	52	17
2019	52	17
2020	52	15

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Tabel 2.8
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
(Tahun 2017 – 2021)

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran			Terpenuhinya Kebutuhan Administrasi Perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	80,27%	88,25%	89,82%	98,69%	24%	80,27%	88,25%	89,82%	98,69%	24%
2	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Sarana dan Prasarana Aparatur			Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Yang Layak	100%	100%	100%	100%	100%	79,94%	78,99%	92,74%	95,54%	27%	79,94%	78,99%	92,74%	95,54%	27%

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-							
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)			
3	Persentase ASN yang Mengikuti Bimtek			Terpenuhinya Kebutuhan Pegawai Yang Mengikuti Bimtek	100%	100%	100%	100%	100%	48,37%	0%	50,57%	0%	0%	48,37%	0%	50,57%	0%	0%			
4	Tersalurnya Tenaga Kerja Yang Mengikuti Pelatihan		Persentase Tersalurnya Tenaga Kerja Yang Mengikuti Pelatihan	Jumlah Tersalurnya Tenaga Kerja yang Mengikuti Pelatihan	25 orang	75 Orang	60 Orang	-	-	25 orang	75 Orang	60 Orang	-	-	100%	100%	100%	0	-			
				Database Tenaga Kerja Daerah	100%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	
				Terpenuhinya Buku Perencanaan Tenaga Kerja Daerah	50 Buku	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50 Buku	-	100%	-	-	-	-	-
				Jumlah LPKS yang memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang kelembagaan dan keterlaksanaan program LPKS	-	-	40 LPKS	52 LPKS	-	-	-	40 LPKS	40 LPKS	-	-	-	-	-	-	100%	77%	-

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-					
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	
				Jumlah LPKS yang memiliki pengetahuan dan pemahaman Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) tentang tertib administrasi dan perizinan LPKS	70 LPKS	66 LPKS	40 LPKS	52 LPKS 40 LPKS	-	-	66 LPKS	40 LPKS	43 LPKS 12 LPKS	-	-	-	100%	60%		
				Jumlah calon tenaga kerja / tenaga kerja yang berkompentensi di Kota Denpasar	4.754 Orang	500 Orang	300 Orang	80 Orang 100 Orang >10.100 Orang			4.754 Orang	9.245 Orang	10.398 Orang	9.144 orang		100%	100%	100%	88,94%	
				Jumlah LPKS yang memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang produktivitas tenaga kerja	-	60 Orang	20 LPKS	20 LPKS			-	60 Orang	20 LPKS	20 LPKS		-	100%	100%	100%	

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				Jumlah perusahaan yang memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang produktivitas tenaga kerja	-	-	20 Perusahaan	20 Perusahaan		-	-	20 Perusahaan	20 Perusahaan		-	-	100%	100%	
5	Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan		Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	Jumlah Buku Berita Pasar Kerja	300 Buku	300 Buku	300 Buku	300 Buku		300 Buku	300 Buku	300 Buku	300 Buku		100%	100%	100%	100%	
				Jumlah Buku Petunjuk Pengguna Bursa Kerja Online bagi Perusahaan	-	0	65 Buku	10 Buku		-	0	65 Buku	10 Buku		-	0	100%	100%	

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				Jumlah Buku Informasi Ketenagakerjaan	-	0	55 Buku	40 Buku		-	0	55 Buku	40 Buku		-	0	100%	100%	
				Tersusunnya Informasi Data Ketenagakerjaan	-	0	Mengoptimalkan Pemanfaatan BKOL	Mengoptimalkan Pemanfaatan BKOL		-	0	Mengoptimalkan Pemanfaatan BKOL	Mengoptimalkan Pemanfaatan BKOL		-	0	100%	100%	
				Persentase Kualitas Pelayanan Informasi Pasar Kerja Sesuai dengan Implementasi ISO 9001-2015	100%	100%	100%	-		100%	100%	100%	-		100%	100%	100%	-	
				Jumlah Siswa SMA/SMK yang tersuluh tentang pengetahuan dan pemahaman dunia kerja dan informasi pasar kerja melalui BKOL	400 Orang	500 Orang	600 Orang	>500 Orang		400 Orang	500 Orang	600 Orang	237 orang (terdaftar BKOL)		100%	100%	100%	47%	

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				Jumlah Perusahaan yang terfasilitasi dalam kegiatan Bursa Kesempatan Kerja (Job Fair)	55 Perusahaan	60 Perusahaan	40 Perusahaan	>30% >30 Perusahaan		55 Perusahaan	60 Perusahaan	40 Perusahaan	0		100%	100%	100%	0	
				Jumlah Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing yang termonitoring	100 Perusahaan	50 Perusahaan	50 Perusahaan	50 Perusahaan		100 Perusahaan	50 Perusahaan	50 Perusahaan	50 Perusahaan		100%	100%	100%	100%	
				Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) yang termonitoring	-	20 BKK	20 BKK	20 BKK		-	20 BKK	20 BKK	0		-	100%	100%	0	
				Jumlah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang	-	17 PPTKIS	17 PPTKIS	17 PPTKIS		-	17 PPTKIS	17 PPTKIS	0		-	100%	100%	0	
6	Persentase Kasus Ketenagakerjaan Yang Dapat Diselesaikan		Persentase Kasus Ketenagakerjaan Yang Dapat Diselesaikan	Jumlah Penyelesaian Kasus PHI/PHK/Mogok/ dan Unjuk Rasa	22 Kasus	23 Kasus	35 Kasus	20 Kasus		18 Kasus	23 Kasus	35 Kasus	20 Kasus		100%	100%	100%	100%	

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				Jumlah perusahaan yang ikut memperingati Hari Buruh Internasional	50 Perusahaan	50 Perusahaan	55 Perusahaan	60 Perusahaan		50 Perusahaan	50 Perusahaan	55 Perusahaan	32 Perusahaan		100%	100%	100%	54%	
				Jumlah monitoring pencegahan kasus / deteksi dini di perusahaan	-	-	25 Perusahaan	20 Perusahaan		-	-	25 Perusahaan	20 Perusahaan		-	-	100%	100%	
				Jumlah Laporan KHL (Kebutuhan Hidup Layak)	-	4 Laporan KHL	4 Laporan KHL	4 Laporan KHL		-	4 Laporan KHL	4 Laporan KHL	4 Laporan KHL		-	100%	100%	100%	
				Jumlah Rekomendasi UMK	-	1 Laporan Sosialisasi UMK	1 Laporan Sosialisasi UMK	1 Laporan Sosialisasi UMK		-	1 Laporan Sosialisasi UMK	1 Laporan Sosialisasi UMK	1 Laporan Sosialisasi UMK		-	100%	100%	100%	
				Jumlah Perusahaan yang mendapat sosialisasi BPJS	-	30 Perusahaan	30 Perusahaan	30 Perusahaan		-	30 Perusahaan	30 Perusahaan	30 Perusahaan		-	100%	100%	100%	

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
				Jumlah Perusahaan yang menerapkan UMK	-	-	20 Perusahaan	20 Perusahaan		-	-	20 Perusahaan	20 Perusahaan		-	-	100%	100%	
				Jumlah Perusahaan yang tersosialisasi Permenaker	-	40 Perusahaan	40 Perusahaan	40 Perusahaan		-	40 Perusahaan	40 Perusahaan	40 Perusahaan		-	100%	100%	100%	
				Jumlah Perusahaan yang tersosialisasi Sarana Hubungan Industrial	-	50 Perusahaan	50 Perusahaan	50 Perusahaan		-	50 Perusahaan	50 Perusahaan	50 Perusahaan		-	100%	100%	100%	
				Jumlah terbentuknya syarat kerja di Perusahaan	-	0	40 Perusahaan	40 Perusahaan		-	0	40 Perusahaan	40 Perusahaan		-	0	100%	100%	
				Terpenuhinya Laporan SPM Bidang Tenaga Kerja	20 Buku	-	-	-		20 Buku	-	-	-		100%	-	-	-	

Tabel 2.9
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
(Tahun 2017-2020)

Uraian / Program	Anggaran Pada Tahun Ke-				Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				Rata – Rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	7	8	9	10	12	13	14	15	17	18
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.477.744.600	1.854.237.000	1.995.882.370	1.766.924.728	1.186.190.305	1.636.441.523	1.792.880.349	1.743.860.541	80,27%	88,25%	89,82%	98,69%	5%	10%
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2.471.135.000	791.140.000	579.491.700	488.696.580	1.802.451.970	624.942.200	537.449.960	466.910.589	72,94%	78,99%	92,74%	95,54%	(-33%)	
Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	44.000.000	64.000.000	32.500.000	0	21.280.679	0	16.438.200	0	48,37%	0%	50,57%	0%	(-100%)	(-100%)
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	215.202.700	823.203.500	872.128.000	101.037.500	209.497.700	763.193.100	861.558.350	92.746.500	95,54%	95,08%	97,37%	92,53%	(-17%)	(-18%)
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	735.572.600	757.171.000	461.580.500	460.451.250	728.441.800	746.072.000	450.754.500	442.430.750	98,80%	97,83%	96,68%	95,97%	(-11%)	(-12%)
Program Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	696.449.900	947.805.500	583.956.500	206.862.500	605.292.100	766.479.700	547.240.900	199.328.900	83,65%	81,47%	93,72%	95,64%	(-26%)	(-24%)

Tabel 3**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2021**

No	Uraian	Anggaran pada Tahun 2021	Realisasi Anggaran pada Tahun 2021 (s/d April)	Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun 2021
1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	324.000.000	2.200.000	0,67%
	Pelaksanaan pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	324.000.000	2.200.000	0,67%
2	Program Penempatan Tenaga Kerja	196.000.000	6.875.000	3,5%
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	50.675.600	1.125.000	2,2%
	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	74.642.200	5.125.000	6,8%
	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	37.458.000	625.000	1,7%
	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	33.224.200	-	-
3	Program Hubungan Industrial	242.988.200	22.989.400	9,5%
	Pengesahan Peraturan Persahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	242.988.200	22.989.400	9,5%

Berdasarkan tabel 2.9 kinerja diatas baik dari sisi kinerja program maupun keuangan menunjukkan hasil yang cukup baik, capaian realisasi seluruh indikator kinerja rata – rata diatas 80 persen. Dari sisi kinerja keuangan selama tahun 2017 - 2020 menunjukkan realisasi serapan anggaran rata – rata diatas 70 persen, tetapi masih ada juga kegiatan yang penyerapan anggarannya dibawah 60 persen, yaitu pada tahun 2017. Dengan capaian kinerja yang tinggi dan disertai oleh serapan anggaran tidak seratus persen dapat mengindikasikan penghematan anggaran dan kinerja perencanaan yang baik.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Serifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar mempunyai tugas pokok membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Ketenagakerjaan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota. Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar memberikan pelayanan terhadap masyarakat berupa pembuatan Kartu Pencari Kerja (AK1), perpanjangan IMTA dan sebagai mediator perselisihan industrial. Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tidak hanya dilakukan secara langsung saja, namun pembenahan terus dilakukan termasuk dalam informasi melalui media, salah satunya adalah web resmi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar yang banyak memuat informasi terkini dan informasi lowongan kerja namun Dinas Tenaga

Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam melaksanakan tugas tersebut masih terdapat berbagai hambatan dan tantangan, untuk itu diperlukan pengembangan – pengembangan pelayanan demi terwujudnya pelayanan yang lebih optimal.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik maupun sosial sangat berpengaruh pada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Dengan Visi pemerintah Provinsi Bali “Nangun Sat Kerthi Loka Bali” melalui pola pembangunan Semesta Berencana menuju Bali Era Baru di Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Energi Sumber Daya Mineral yang menjadi kewenangan daerah, serta melaksanakan tugas Dekonsentrasi dan pembantuan sesuai bidang tugasnya

Misi Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali :

Misi 6 : Mengembangkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas, bermutu, profesional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai-nilai kearifan local krama bali.

Misi 8 : Menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas, dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri.

Misi 9 : Mengembangkan system jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja yang komperhensif, mudah di jangkau, bermutu dan terintegrasi bagi krama bali yang bekerja di dalam dan di luar negeri.

Misi 21 : Mengembangkan tata kehidupan krama bali, menata wilayah dan lingkungan yang bersih, hijau, dan indah

Isu strategis dan Permasalahan Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali

1. Masih banyaknya tenaga kerja yang belum memiliki sertifikat kompetensi
2. Masih banyaknya tenaga kerja yang belum memiliki kompetensi yang link and match dengan kebutuhan industry di dalam dan di luar negeri
3. Kurang patuhnya pengusaha terhadap norma kerja, norma K3 dan kesejahteraan pekerja
4. Pengembangan Energi Baru Terbarukan (EBT) dan pengendalian kegiatan pertambangan belum optimal serta pemanfaatan air tanah semakin meningkat

Implikasi RTRW bagi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Kota Denpasar memiliki peluang pengembangan wilayah yang pesat, disisi lain Visi Pembangunan Kota Denpasar yakni Kota Kreatif Berbasis Budaya Menuju Denpasar Maju, sehingga membutuhkan kesadaran dinamis terhadap 3 (tiga) daya, sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya spiritual. Dalam konsep penataan ruang, yang memberi ruang kepada peningkatan kegiatan perekonomian dengan tetap memelihara kelestarian budaya dan lingkungan wilayah Kota Denpasar;

Didalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD), Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) merupakan salah satu dokumen yang menjadi pedoman, disamping adanya dokumen lain. Dengan demikian Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar yang disusun dengan memperhatikan RPJMD tentu saja tidak lepas dari Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Denpasar.

Implikasi KLHS bagi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan upaya untuk mencari terobosan dan memastikan bahwa pada tahap awal penyusunan kebijakan, rencana dan / atau program pembangunan berkelanjutan sudah dipertimbangkan. KLHS bermanfaat untuk menjamin bahwa setiap kebijakan, rencana dan / atau program mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan oleh rencana dan / atau program terhadap lingkungan hidup. Hal tersebut berpengaruh terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota

Denpasar dalam proses pengambilan keputusan mengenai kebijakan, rencana dan / atau program yang diformulasikan dalam RPJMD Kota Denpasar.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar mengalami tantangan maupun peluang dalam melaksanakan pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, dimana hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Tantangan

1. Meningkatnya jumlah angkatan kerja apabila tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja.
2. Kurangnya informasi pasar kerja mengenai informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi penempatan tenaga kerja baik dalam ataupun luar negeri.
3. Kurangnya pemahaman tentang sarana Hubungan Industrial mengakibatkan belum optimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja/jaminan sosial.

b. Peluang

1. Adanya program/ kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja, bekerjasama dengan LPKS/ Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (melalui Kegiatan pembinaan LPKS) untuk meningkatkan pengetahuan dan Kompetensi/ keterampilan serta meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga terwujudnya tenaga kerja yang berkompentensi dan bersertifikasi.
2. Adanya program/ kegiatan Peyebarluaskan Informasi Pasar Kerja Melalui Bursa Kerja Online (BKOL), Pameran Bursa Kerja (JOB

FAIR), Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ) dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (P2MI) sehingga terfasilitasi antara pengguna tenaga kerja dan pencari kerja baik dalam ataupun luar negeri

3. Adanya program/ kegiatan Fasilitasi Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Kegiatan memperingati Hari Buruh Internasional dan mewujudkan jaminan sosial serta memberikan perlindungan tenaga kerja.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Kondisi ketenagakerjaan saat ini masih dihadapkan pada permasalahan meningkatnya jumlah pengangguran, diantaranya diakibatkan oleh adanya krisis global yang melanda hampir seluruh negara –negara di dunia termasuk negara–negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, sehingga pertumbuhan pencari kerja selalu tidak seimbang dengan pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia, dimana jumlah pencari kerja jauh lebih banyak dari lowongan kerja yang ada dan menyebabkan terjadinya peningkatan pengangguran.

Penyebab lainnya yaitu kualitas angkatan kerja masih banyak yang belum mampu bersaing secara nasional dan global serta kurangnya akses informasi pasar kerja yang diterima oleh pencari kerja, mengakibatkan pencari kerja tidak dapat menemukan lowongan kerja yang diinginkan dan sebaliknya penyedia/perusahaan pengguna tenaga kerja sulit mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Hal ini berdampak kurang baik karena tidak semua pencari kerja dapat mengisi lowongan kerja yang tersedia, dimana untuk Kota Denpasar jumlah sisa pencari kerja yang terdaftar sampai akhir bulan Desember 2020 dirinci menurut tingkat pendidikan yaitu Sekolah Dasar sebanyak 0 orang, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama sebanyak 0 orang, Sekolah Lanjutan Atas sebanyak 144 orang, Diploma sebanyak 33 orang dan Sarjana sebanyak 60

orang .Tingkat pengangguran terbuka cukup tinggi dengan perkembangan lapangan kerja yang terbatas, diantaranya adalah karena ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja dengan lowongan kerja yang ada.

Adapun permasalahan di bidang ketenagakerjaan di Kota Denpasar adalah :

1. Meningkatnya jumlah angkatan kerja dan kurangnya penempatan tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri.
2. Banyaknya pencari kerja yang belum menyadari manfaat daripada pembuatan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) sebagai syarat untuk melamar pekerjaan dan kurangnya kesadaran untuk melapor kembali ke Dinas Tenaga kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar setelah diterima bekerja di perusahaan atau instansi pemerintah.
3. Kurangnya SDM yang berkompetensi dan bersertifikasi.
4. Belum optimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja serta hubungan industrial.

Adapun Faktor – Faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut antara lain :

1. Pertumbuhan kesempatan kerja yang tidak seimbang dengan pertumbuhan angkatan kerja.
2. Kurangnya akses informasi pasar kerja yang diterima oleh pencari kerja.
3. Kurangnya pelatihan bagi pencari kerja.
4. Kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Masih adanya Pengangguran di Kota Denpasar	1. Meningkatnya jumlah angkatan kerja dan kurangnya penempatan tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri.	1. Pertumbuhan kesempatan kerja yang tidak seimbang dengan pertumbuhan angkatan kerja.
		2. Banyaknya pencari kerja yang belum menyadari manfaat daripada pembuatan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) sebagai syarat untuk melamar pekerjaan dan kurangnya kesadaran untuk melapor kembali ke Dinas Tenaga kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar setelah diterima bekerja di	2. Kurangnya akses informasi pasar kerja yang diterima oleh pencari kerja.

		perusahaan atau instansi pemerintah.	
		3. Kurangnya SDM yang berkompotensi dan bersertifikasi.	3. Kurangnya pelatihan bagi pencari kerja.
		4. Belum optimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja serta hubungan industrial.	4. Kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

4.1 Visi

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, mengacu pada Visi Kota Denpasar yaitu: **"KOTA KREATIF BERBASIS BUDAYA MENUJU DENPASAR MAJU (DENPASAR "MAKMUR, AMAN, JUJUR, DAN UNGGUL")"**.

Visi ini dimaksudkan bahwa pembangunan Bidang Ketenagakerjaan yang telah, sedang dan yang akan dilakukan pemerintah dan masyarakat ditujukan

untuk mewujudkan kenyamanan, kemandirian, keadilan, dan kesejahteraan masyarakat yang sepenuhnya dikendalikan di atas landasan kebudayaan.

4.2 Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut maka ditetapkan Misi Kota Denpasar sebagai berikut :

1. Meningkatkan kemakmuran masyarakat Kota Denpasar melalui peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan pendapatan masyarakat yang berkeadilan.
2. Menjaga stabilitas keamanan dengan terkendalinya kamtibmas, ketahanan pangan dan kesiapsiagaan bencana.
3. Kejujuran dan spirit sewakadarma sebagai penguat reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance)
4. Unggul dalam kualitas SDM, pemanfaatan teknologi dan inovasi menuju keseimbangan pembangunan berbasis Tri Hita Karana.
5. Penguatan jati diri dan pemberdayaan masyarakat berlandaskan kebudayaan Bali.

Faktor – faktor penghambat dan pendorong yang mempengaruhi Visi dan Misi Walikota :

Faktor Penghambat :

1. Masih kurangnya SDM yang berkualitas dan bersertifikasi kompetensi
2. Peningkatan pertumbuhan penduduk Kota Denpasar yang mengakibatkan naiknya jumlah angkatan kerja
3. Belum optimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja

Faktor pendorong :

1. Adanya pelatihan – pelatihan dan sertifikasi uji kompetensi untuk meningkatkan kualitas SDM
2. Perluasan kesempatan kerja bagi angkatan kerja
3. Adanya peraturan perundang – undangan di Bidang Ketenagakerjaan

3.3 Telaahan Renstra

3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 - 2024

A. Visi dan Misi Pembangunan Nasional

Presiden dan Kabinet Kerja telah mempersiapkan program – program aksi untuk mengatasi masalah – masalah mendesak yang menyangkut hajat hidup rakyat. Untuk membangun fondasi bagi implementasi kebijakan sampai tahun 2024, juga telah disiapkan beberapa program strategis untuk menjalankan tujuh agenda Pembangunan Nasional masa pemerintahan lima tahun ke depan.

Dengan mempertimbangkan masalah pokok bangsa, tantangan pembangunan yang dihadapi dan capaian pembangunan selama ini, maka visi pembangunan nasional untuk tahun 2020 – 2024 adalah

TERWUJUDNYA INDONESIA YANG BERDAULAT, MANDIRI, DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG.

Sebagai upaya dalam pencapaian visi tersebut, maka dirumuskan misi pembangunan sebagai berikut :

- 1 Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia
- 2 Struktur Ekonomi yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing
- 3 Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan
- 4 Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan
- 5 Kemajuan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa
- 6 Penegakan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat, dan Terpercaya
- 7 Perlindungan bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga
- 8 Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya
- 9 Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan

Untuk menunjukkan prioritas dalam jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi, dan berkepribadian dalam kebudayaan, dirumuskan 7 (tujuh) agenda prioritas dalam pemerintahan ke depan. 7 (Tujuh) agenda prioritas tersebut, yaitu :

1. Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan Berkualitas dan Berkeadilan
2. Pengembangan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan
3. SDM Berkualitas dan Berdaya Saing
4. Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan
5. Infrastruktur untuk Ekonomi dan Pelayanan Dasar
6. Lingkungan Hidup, Ketahanan Bencana, dan Perubahan Iklim
7. Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik

Adapun sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 – 2024 adalah sebagaimana tabel berikut :

- a. meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel;
- b. meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Tahun 2021 – 2026 searah dengan sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 – 2024. Adapun faktor pendorong dan penghambat ditinjau dari sasaran jangka menengah Kementerian Ketenagakerjaan tersebut adalah :

Faktor – faktor penghambat dan pendorong yang mempengaruhi Visi dan Misi Walikota :

Faktor Penghambat :

1. Masih kurangnya SDM yang berkualitas dan bersertifikasi kompetensi
2. Peningkatan pertumbuhan penduduk Kota Denpasar yang mengakibatkan naiknya jumlah angkatan kerja
3. Belum optimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja

Faktor pendorong :

1. Adanya pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM
2. Perluasan kesempatan kerja bagi angkatan kerja
3. Adanya peraturan perundang – undangan di Bidang Ketenagakerjaan

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Sesuai prinsip perencanaan pembangunan daerah, maka setiap perencanaan yang dilakukan harus mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan daerah, sedangkan kajian lingkungan hidup strategis (KLHS) merupakan rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah. Salah satu tujuan dari penyusunan KLHS RPJMD adalah untuk meningkatkan kualitas RPJMD dan Renstra OPD sebagai upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Maka dari itu Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar memiliki tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan dan program yang mempertimbangkan kondisi lingkungan strategis daerah dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan, hal ini sesuai dengan amanat Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Untuk Pembangunan bidang ketenagakerjaan, dalam menangani berbagai permasalahan ketenagakerjaan harus menyentuh berbagai aspek baik yang ada di desa maupun diperkotaan. Dalam Perda Kota Denpasar No. 27 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Denpasar 2011 – 2031, bahwa Kota Denpasar memiliki peluang pengembangan wilayah yang pesat, di sisi lain Visi Pembangunan Kota Denpasar dikembangkan untuk mewujudkan Denpasar Kota Berbudaya dilandasi Tri Hita Karana sehingga membutuhkan kearifan dalam konsep penataan ruang, yang memberi ruang kepada peningkatan kegiatan perekonomian dengan tetap memelihara kelestarian budaya dan lingkungan wilayah Kota Denpasar.

Untuk mengarahkan pembangunan di Kota Denpasar dengan memanfaatkan ruang wilayah secara berdaya guna, berhasil guna, serasi, selaras, seimbang dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan untuk meningkatkan keseimbangan pemanfaatan ruang, diperlukan adanya rencana struktur ruang dan pola ruang wilayah Kota Denpasar

Dengan demikian di dalam mengintegrasikan Rencana Tata Ruang dan Rencana Kajian Lingkungan Hidup Strategis dengan Rencana Pembangunan Daerah maka Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar secara khusus ada keterkaitan langsung dengan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Rencana Kajian Lingkungan Hidup Strategis di Kota Denpasar.

Permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS adalah sebagai berikut :

1. Penyediaan lapangan kerja baru kurang optimal
2. Program pelatihan kecakapan hidup perlu diperluas
3. Perlunya program entrepreneurship
4. Program Sertifikasi Kompetensi perlu dikembangkan.

Adapun faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut diatas :

Faktor Penghambat :

1. Pendidikan dan ekonomi rendah
2. Kurang etos kerja keras
3. Kurang menghargai wirausaha
4. Meningkatnya populasi

Faktor Pendorong :

1. Program Nasional penyediaan lapangan kerja baru
2. Pertumbuhan ekonomi nasional yang baik
3. Pendidikan merupakan prioritas utama pemerintah pusat dan daerah.

3.5 Penentuan Isu – isu Strategis

Isu strategis merupakan permasalahan yang menjadi isu mendasar terkait dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam memberikan pelayanan yang prima di bidang ketenagakerjaan kepada masyarakat selama lima tahun kedepan. Isu – isu strategis ini dikaitkan dengan isu – isu strategis yang berkembang di tingkat Pemerintah Kota Denpasar.

Sebelum menentukan Isu – Isu Strategis, ada beberapa faktor yang menjadi acuan dalam menentukan isu strategis :

Faktor Penghambat :

1. Masih kurangnya SDM yang berkualitas dan bersertifikasi kompetensi
2. Peningkatan pertumbuhan penduduk Kota Denpasar yang mengakibatkan naiknya jumlah angkatan kerja
3. Belum optimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja

Faktor pendorong :

1. Adanya pelatihan – pelatihan dan sertifikasi uji kompetensi untuk meningkatkan kualitas SDM
2. Perluasan kesempatan kerja bagi angkatan kerja
3. Adanya peraturan perundang – undangan di Bidang Ketenagakerjaan

Indonesia saat ini baru dapat mengisi pangsa pasar kerja luar negeri yang tergolong rendah kualifikasinya. Kualifikasi ini sesuai dengan kondisi pasar kerja Indonesia yang ditandai setidaknya oleh pasar kerja yang bersifat dualistik, antara lapangan kerja formal, yang besarnya 40% dari seluruh angkatan kerja, dan lapangan kerja informal, sekitar 60%. Demikian juga terjadi pada tenaga kerja asal Kota Denpasar yang masih sedikit yang mampu bersaing di pasar global sehingga menciptakan persaingan di daerah dan menciptakan pengangguran bagi tenaga kerja yang tidak mampu bersaing.

Kedepan, tenaga kerja Kota Denpasar diharapkan dapat bersaing dalam mengisi pangsa pasar kerja luar negeri dengan kualifikasi yang lebih tinggi. Dengan rendahnya kualifikasi tenaga kerja migran, banyak tenaga migran mengalami permasalahan hukum di negara penempatan dan banyak tenaga migran tidak mendapatkan perlindungan dalam mendapatkan hak dan keselamatannya. Saat ini, perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia masih belum berjalan dengan baik meskipun terjadi peningkatan perhatian dunia terhadap migrasi internasional dan pekerja rumah tangga yang tidak berdokumen dan pekerja migran perempuan (*domestic workers*). Selain tata kelola penempatan migran yang perlu ditingkatkan dalam melindungi pekerja migran terutama di dalam negeri, pendekatan penegakkan hukum terhadap kebijakan migrasi di Negara-negara tujuan penempatan pekerja migran khususnya pekerja rumah tangga pada posisi yang lemah.

Adapun isu strategis terhadap jaminan ketenagakerjaan di Kota Denpasar adalah:

1. Perluasan kesempatan kerja bagi penduduk kurang mampu dan rentan.
2. Peningkatan frekuensi dan cakupan sosialisasi terkait pentingnya dan manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh penduduk, khususnya penduduk pekerja informal.
3. Penyiapan pendidikan dan pelatihan. Persyaratan untuk calon pekerja minimal yang harus dipenuhi adalah kemampuan teknis yang baik dan profesional untuk melakukan pekerjaan di bidangnya, sehingga sangat diperlukan adanya sertifikasi terhadap tenaga kerja.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Tujuan merupakan target yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun. Sasaran merupakan target yang ingin dicapai dalam kurun waktu satu tahun. Sasaran menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan – tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan arah visi dan misi Kota Denpasar Tahun 2021 – 2026 maka ditetapkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar sebagai berikut :

Untuk melihat rumusan lengkap tujuan, dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 4.1**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi
Kota Denpasar**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke-				
				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan berbasis Kompetensi	87%	88%	89%	90%	90.10%
			Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan kewirausahaan	88.05%	90.70%	93.42%	96.22%	99.11%

2.	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Besaran Pencari Kerja yang Terdaftar Yang Ditempatkan	34.91%	35.96%	37.04%	38.15%	39.30%
3.	Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja dan Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	59.68%	61.47%	63.31%	65.21%	67.17%
			Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan	57.29%	59.01%	60.78%	62.60%	64.48%

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Visi, misi, tujuan, dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat tercapai dengan efektif tepat guna dan efisien selama lima tahun ke depan apabila strategi dan arah kebijakan dirumuskan secara komprehensif.

A. Strategi

Strategi adalah langkah – langkah yang berisikan program – program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan.

B. Arah Kebijakan

Arah kebijakan merupakan pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun. Rumusan arah kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus dan sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya.

Untuk melihat rumusan lengkap strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

Visi : KOTA KREATIF BERBASIS BUDAYA MENUJU DENPASAR MAJU			
Misi : 1. Meningkatkan kemakmuran masyarakat Kota Denpasar melalui peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan pendapatan masyarakat yang berkeadilan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja	1. Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	1. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1. Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Tenaga Kerja
2. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	2. Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	2. Peningkatan Kesempatan Kerja	2. Peningkatan Mutu Pelayanan Informasi Pasar Kerja
3. Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja dan Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis	3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial	3. Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	3. Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Visi : KOTA KREATIF BERBASIS BUDAYA MENUJU DENPASAR MAJU

Misi : 3.Kejujuran dan spirit Swaka Dharma sebagai penguat reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance)

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Peningkatan Kesempatan Kerja	Peningkatan Mutu Pelayanan Informasi Pasar Kerja

Visi : KOTA KREATIF BERBASIS BUDAYA MENUJU DENPASAR MAJU

Misi : 4.Unggul dalam kualitas SDM, pemanfaatan teknologi dan inovasi menuju keseimbangan pembangunan berbasis Tri Hita Karana

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja	1. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja	1. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1. Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Tenaga Kerja
2. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	2. Meningkatkan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	2. Peningkatan Kesempatan Kerja	2. Peningkatan Mutu Pelayanan Informasi Pasar Kerja
3. Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja dan Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis	3. Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial	3. Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	3. Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tabel 5.2

Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Dalam RPJMD

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Kota Kreatif Berbasis Budaya Menuju Denpasar Maju	1. Meningkatkan kemakmuran masyarakat Kota Denpasar melalui peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan pendapatan masyarakat yang berkeadilan	3. Meningkatnya Kestabilan pendapatan masyarakat	3.1 Meningkatnya kesempatan masyarakat dalam mengakses potensi ekonomi	Optimalisasi implementasi kebijakan pengelolaan ketenagakerjaan yang memihak pada masyarakat	Meningkatkan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial
					Meningkatkan kesempatan dan lapangan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar
					Meningkatkan daya saing dan kompetensi tenaga kerja

	<p>3. Kejujuran dan spirit Swaka Dharma sebagai penguat reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance)</p>	<p>1. Optimalisasi pelayanan publik</p>	<p>1.2 Meningkatnya pelayanan urusan wajib non dasar</p>	<p>Meningkatkan pelayanan urusan tenaga kerja</p>	<p>Meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan</p>
	<p>4. Unggul dalam kualitas SDM, pemanfaatan teknologi dan inovasi menuju keseimbangan pembangunan berbasis Tri Hita Karana</p>	<p>1. Mewujudkan kualitas SDM yang unggul</p>	<p>1.1 Optimalnya kapasitas tenaga kerja</p>	<p>Meningkatkan kompetensi tenaga kerja</p>	<p>Meningkatkan pembinaan dan pengembangan kesejahteraan tenaga kerja</p>
				<p>Meningkatkan iklim lingkungan kerja yang kondusif</p>	<p>Meningkatkan pemantauan ketenagakerjaan</p>
					<p>Meningkatkan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial</p>

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana program kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 050 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi, dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Kegiatan merupakan bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada OPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal, termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau kesemua sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi
Kota Denpasar

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
		2.07.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		100%	9.190.318.492	100%	10.109.350.341	100%	11.120.285.375	100%	12.232.313.913	100%	13.455.545. 304	100%	56.107.813.425	
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		12 Bulan	6.908.563.581	12 Bulan	7.599.419.939	12 Bulan	8.359.361.933	12 Bulan	9.195.298.126	12 Bulan	10.114.827. 939	60 Bulan	42.177.471.518	
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan	Terpenuhinya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan		12 Bulan	2.281.754.911	12 Bulan	2.509.930.402	12 Bulan	2.760.923.442	12 Bulan	3.037.015.787	12 Bulan	3.340.717.365	60 Bulan	13.930.341.907	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
			Pemerintah Daerah	Pemerintah Daerah														
Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	2.07.03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan berbasis Kompetensi	85% (33.541 orang)	87%	1.799.087.800	88%	1.978.996.580	89%	2.176.896.238	90%	2.394.585.862	90.10%	2.634.044.448	90.10%	10.983.610.928	
				Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan Kewirausahaan	83% (140 orang)	88.05%		90.70%		93.42%		96.22%		99.11%				
			Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Terkompetensi		410 orang		464 orang		518 orang		572 orang		626 orang		2.590 orang		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
			Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di sektor jasa	160 orang	40 Orang	1.699.225.000	42 Orang	1.869.147.500	44 Orang	2.056.062.250	46 Orang	2.261.668.475	48 Orang	2.487.835.323	220 orang	10.373.938.548	
			Jumlah pencari kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di sektor industry		20 orang		22 orang		24 orang		26 orang		28 orang		120 orang			
			Tersertifikasinya Pencari kerja/ Tenaga Kerja		740 orang	100 orang	150 orang	200 orang	250 orang	300 orang	1.000 orang							
			Jumlah Pencari kerja Atau Tenaga Kerja yang terfasilitasi Pelatihan (Beasiswa)			250 orang	250 orang	250 orang	250 orang	250 orang	1.250 orang							

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
			Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Meningkatnya Pengetahuan dan Pemahaman Tentang Pentingnya Produktivitas di LPKS dan Perusahaan	25%	25%		25%		25%		25%		25%		25%		
			Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah LPKS yang memiliki Pengetahuan dan Pemahaman tentang	52 LPKS	54 LPKS		56 LPKS		59 LPKS		61 LPKS		63 LPKS		63 LPKS		
							59.713.000		65.684.300		72.252.730		79.478.003		87.425.803		364.553.836	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
				Produktivitas Tenaga Kerja														
				Jumlah Perusahaan yang memiliki Pengetahuan dan Pemahaman tentang Produktivitas Tenaga Kerja	80 Perusahaan	35 Perusahaan		35 Perusahaan		35 Perusahaan		35 Perusahaan		35 Perusahaan		175 Perusahaan		
				Jumlah Perusahaan yang mendapatkan konsultasi Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	80 Perusahaan	35 Perusahaan		35 Perusahaan		35 Perusahaan		35 Perusahaan		35 Perusahaan		175 Perusahaan		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)	Jumlah LPKS yang memenuhi Syarat sebagai Lembaga Pelatihan	52 LPKS	54 LPKS		56 LPKS		59 LPKS		61 LPKS		63 LPKS		63 LPKS		
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)	Jumlah LPKS yang Mengikuti Kegiatan Kampung Kompeten Kota Denpasar	52 LPKS	54 LPKS		56 LPKS		59 LPKS		61 LPKS		63 LPKS		63 LPKS		
				Jumlah LPKS yang memiliki Pengetahuan dan Pemahaman Tentang Kelembagaan dan Keterlaksanaan Program LPKS	52 LPKS	54 LPKS	40.149.800	56 LPKS	44.164.780	59 LPKS	48.581.258	61 LPKS	53.439.384	63 LPKS	58.783.322	63LPKS	245.118.544	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	2.07.04	Program Penempatan Tenaga Kerja	Besaran Pencari Kerja yang Terdaftar Yang Ditempatkan	32.91%	34.91%	808.242.400	35.96%	889.066.640	37.04%	977.973.304	38.15%	1.075.770.634	39.30%	1.183.347.698	39.30%	4.493.400.676	
			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Perusahaan yang Mendapat Layanan Perantara Kerja		40 Perusahaan		40 Perusahaan		40 Perusahaan		40 Perusahaan		40 Perusahaan		40 Perusahaan	200 Perusahaan	
			Job Fair/ Bursa Kerja	Jumlah Perusahaan yang Terfasilitasi Dalam Kegiatan Bursa Kesempatan Kerja (JOB FAIR)	155 Perusahaan	40 Perusahaan	326.553.400	40 Perusahaan	359.208.740	40 Perusahaan	395.129.614	40 Perusahaan	434.642.575	40 Perusahaan	478.106.833	200 Perusahaan	1.993.641.162	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Informasi Pasar Kerja		40.000 orang		41.000 orang		42.000 orang		43.000 orang		44.000 orang		44.000 orang		
			Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pendataan Data Ketenagakerjaan		4 Kecamatan		4 Kecamatan		4 Kecamatan		4 Kecamatan		4 Kecamatan		4 Kecamatan		
				Buku Saku Informasi Ketenagakerjaan	95 Buku	25 Buku	25 Buku	25 Buku	25 Buku	25 Buku	25 Buku	25 Buku	25 Buku	25 Buku	25 Buku	125 Buku		
				Leaflet Informasi Ketenagakerjaan	3.450 Buah	750 Buah	209.786.200	750 Buah	230.764.820	750 Buah	253.841.302	750 Buah	279.225.432	750 Buah	307.147.975	3.750 Buah	1.280.765.730	
				Buku Data dan Analisis Angkatan Kerja Kota Denpasar		50 Buku		50 Buku		50 Buku		50 Buku		50 Buku		250 Buku		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
			Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Kota Denpasar		50 Perusahaan/ Lembaga		50 Perusahaan/ Lembaga		50 Perusahaan/ Lembaga		50 Perusahaan/ Lembaga		50 Perusahaan/ Lembaga		250 Perusahaan/ Lembaga	
			Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA) termonitoring	250 Perusahaan	50 Perusahaan/ Lembaga	34.435.400	50 Perusahaan/ Lembaga	37.878.940	50 Perusahaan/ Lembaga	41.666.834	50 Perusahaan/ Lembaga	45.833.517	50 Perusahaan/ Lembaga	50.416.869	250 Perusahaan/ Lembaga	210.231.561
			Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pencari Kerja Tendaftar yang ditempatkan		20%		20%		20%		20%		20%		100%	
			Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Perusahaan yang Termonitoring		50 Perusahaan	165.959.700	50 Perusahaan	182.555.670	50 Perusahaan	200.811.237	50 Perusahaan	220.892.361	50 Perusahaan	242.981.597	250 Perusahaan	1.013.200.564

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
				Jumlah Buku Berita Pasar Kerja	1.200 Buku	300 Buku		300 Buku		300 Buku		300 Buku		300 Buku		1.500 Buku		
				Jumlah Buku Petunjuk Penggunaan BKOL	75 Buku	20 Buku		20 Buku		20 Buku		20 Buku		20 Buku		100 Buku		
				Jumlah Bursa Kerja Khusus yang termonitoring	25 BKK	25 BKK		30 BKK		35 BKK		40 BKK		45 BKK		45 BKK		
				Terlaksananya ISO 9001 : 2015 dan ISO 270001	Sertifikat ISO	Sertifikat ISO		Sertifikat ISO		Sertifikat ISO		Sertifikat ISO		Sertifikat ISO		Sertifikat ISO		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
			Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Tersuluhnya Calon Angkatan Kerja atau siswa-siswi SMA/SMK		450 orang		450 orang		450 orang		450 orang		450 orang		1.250 orang	
			Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Siswa-Siswi SMA/SMK yang tersuluh dan pemahaman dunia kerja serta mengetahui informasi Pasar Kerja Melalui BKOL	1.500 orang	450 orang	43.637.700	450 orang	48.001.470	450 orang	52.801.617	450 orang	58.081.779	450 orang	63.889.957	1.250 orang	266.412.522
			Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia Mempergunakan Aplikasi Rekom Paspur PMI		20%		20%		20%		20%		20%		100%	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
			Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah Calon PMI mempergunakan aplikasi Rekom Paspur PMI		20%	27.870.000	20%	30.657.000	20%	33.722.700	20%	37.094.970	20%	40.804.467	100%	170.149.137	
				Jumlah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia termonitoring	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	15 P3MI	
				Jumlah Calon PMI yang tersosialisasi dalam kegiatan aplikasi rekom paspur PMI		300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	1.500 orang	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja dan Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis	Meningktanya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial	02.07.05	Program Hubungan Industrial	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	56.25%	59.68%	453.461.000	61.47%	498.807.100	63.31%	548.687.810	65.21%	603.556.591	67.17%	663.912. 250	67.17%	2.768.424. 751	
				Besaran Pekerja/Buruh Yang Menjadi Peserta Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	54%	57.29%		59.01%		60.78%		62.60%		64.48%				
			Pencegahan dan Penyelesaian Prselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan Kerja yang diselesaikan		25 Perusaha an		25 Perusaha an		25 Perusaha an		25 Perusaha an		25 Perusaha an		125 Perusaha An		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)		
			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdam- pak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Penyelesaian Kasus PHI/PHK/Mogok dan Unjuk Rasa	96 Kasus	35 Kasus		35 Kasus		35 Kasus		35 Kasus		35 Kasus		35 Kasus		175 Kasus	
			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Monitoring Pencegahan Kasus/Deteksi Dini di perusahaan	45 Perusahaan	25 Perusahaan	55.359.500	25 Perusahaan	60.895.450	25 Perusahaan	66.984.995	25 Perusahaan	73.683.495	25 Perusahaan	81.051.844	125 Perusahaan	337.975.283		
			Pencegahan dan Penyelesaian Prselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan Kerja yang diselesaikan		55 Perusahaan		55 Perusahaan		55 Perusahaan		55 Perusahaan		55 Perusahaan		275 Perusahaan			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
			Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi	Jumlah Perusahaan yang ikut Memperingati Hari Buruh Internasional	187 Perusahaan	55 Perusahaan	165.641.500	55 Perusahaan	182.205. 650	55 Perusahaan	200.426.215	55 Perusahaan	220.468. 837	55 Perusahaan	242.515.720	275 Perusahaan	1.011.257.922	
			Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Sarana HI dan Kesejahteraan Pekerja		160 Perusahaan		160 Perusahaan		160 Perusahaan		160 Perusahaan		160 Perusahaan		800 Perusahaan		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
			Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan yang Tersosialisasi Permenaker	120 Perusahaan	40 Perusahaan		40 Perusahaan		40 Perusahaan		40 Perusahaan		40 Perusahaan		200 Perusahaan		
				Jumlah Perusahaan yang Tersosialisasi Sarana Hubungan Industrial	150 Perusahaan	50 Perusahaan	232.460.000	50 Perusahaan	247.186. 500	50 Perusahaan	271.905.150	50 Perusahaan	299.095. 665	50 Perusahaan	329.005.232	250 Perusahaan	1.379.652.547	
				Jumlah Verifikasi SP/SB	20 Perusahaan	20 Perusahaan		20 Perusahaan		20 Perusahaan		20 Perusahaan		20 Perusahaan		100 Perusahaan		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan/Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
				Jumlah Terbentuknya Syarat Kerja di Perusahaan	80 Perusahaan	30 Perusahaan		30 Perusahaan		30 Perusahaan		30 Perusahaan		30 Perusahaan		150 Perusahaan		
				Jumlah Laporan KHL	12 KHL	4 Laporan KHL		4 Laporan KHL		4 Laporan KHL		4 Laporan KHL		4 Laporan KHL		20 Laporan KHL		
				Jumlah Rekomendasi UMK	3 Laporan Rekomendasi UMK	1 Laporan Rekomendasi UMK		1 Laporan Rekomendasi UMK		1 Laporan Rekomendasi UMK		1 Laporan Rekomendasi UMK		1 Laporan Rekomenda si UMK		5 Laporan Rekomendasi UMK		
				Jumlah Perusahaan yang mendapat sosialisasi BPJS	90 Perusahaan	20 Perusahaan		20 Perusahaan		20 Perusahaan		20 Perusahaan		20 Perusahaan		100 Perusahaan		

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi RPJMD urusan ketenagakerjaan pada akhir periode masa jabatan Kepala Daerah. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator outcome program pembangunan urusan ketenagakerjaan setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dapat dicapai. Penetapan Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

No	Bidang Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Kondisi Kinerja Pada Awal Tahun 2020	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Akhir Tahun 2026
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	<i>Tingkat Pengangguran Terbuka</i>	%	7,62	6,54	5,46	4,38	3,30	2,22	2,22

Tabel 7.2

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar yang mengacu pada Indikator Kinerja Daerah Kota Denpasar

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Kondisi Kinerja Pada Awal Tahun 2020	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Akhir Tahun 2026
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	<i>Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi</i>		85%	87%	88%	89%	90%	90.10%	90.10%
2	<i>Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan Kewirausahaan</i>		83%	88.05%	90.70%	93.42%	96.22%	99.11%	99.11%
3	<i>Besaran Pencari Kerja yang Terdaftar Yang Ditempatkan</i>		32.91%	34.91%	35.96%	37.04%	38.15%	39.30%	39.30%
4	<i>Besaran Kasus Yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)</i>		56.25%	59.68%	61.47%	63.31%	65.21%	67.17%	67.17%
5	<i>Besaran Pekerja/buruh yang Menjadi Peserta Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan</i>		54%	57.29%	59.01%	60.78%	62.60%	64.48%	64.48%

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2021 – 2026 memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan yang dijabarkan ke dalam program serta kegiatan dalam mengemban tugas pemerintahan di Bidang Ketenagakerjaan dan digunakan sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Melalui Rencana Strategis ini diharapkan dapat mempertegas posisi dan peranan sektor ketenagakerjaan dalam pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam menurunkan angka kemiskinan dan pengangguran.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat dilaksanakan dan dapat mencapai tujuan apabila dilakukan melalui kerja keras, ketekunan, kebersamaan dan kesungguhan yang tinggi dari segenap komponen dan aparatur di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar sehingga mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Denpasar, 24 September 2021

Pt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI
KOMPETENSI KOTA DENPASAR

Ir. I Made Widiyasa, MT

Pembina TK.I

NIP. 19650721 199603 1 003

