



PEMERINTAH KOTA DENPASAR

RENCANA STRATEGIS



RENSTRA

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

TAHUN 2025-2029



WALIKOTA DENPASAR

PROVINSI BALI

PERATURAN WALIKOTA DENPASAR

NOMOR 34 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA DENPASAR
TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA DENPASAR,

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, diperlukan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah pada tingkat perangkat daerah sebagai instrumen pengendali arah pembangunan;
 - b. penyusunan rencana strategis perangkat daerah merupakan kebutuhan nyata untuk menjamin keterpaduan, sinkronisasi, dan kesinambungan pembangunan daerah, serta menjawab tuntutan masyarakat Kota Denpasar terhadap pelayanan publik yang berkualitas, terukur, dan berkelanjutan;
 - c. bahwa sesuai ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, setiap perangkat daerah wajib menyusun rencana strategis sebagai penjabaran dari rencana pembangunan jangka menengah daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Denpasar Tahun 2025-2029;

- 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 9, 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2023 tentang Provinsi Bali (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6871);

7. 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);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
10. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2025 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Denpasar Nomor 3);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2025-2029.

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 4enyus 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 2025-2029 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.

BAB II
RENCANA STRATEGIS 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 Daerah.
- (3) Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman bagi PD dalam penyusunan Renja PD.

Pasal 3

- (1) Target dan kebutuhan pendanaan dalam Renstra PD bersifat indikatif.
- (2) Penyesuaian target dan kebutuhan pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penyusunan Renja PD setiap tahun sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB III
SISTEMATIKA RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
Pasal 4

- (1) Renstra PD disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. BAB I : PENDAHULUAN
 - b. BAB II: GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
 - c. BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
 - d. BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
 - e. BAB V: PENUTUP
- (2) Renstra Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (3) Renstra Dinas Kesehatan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (4) Renstra Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (5) Renstra Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (6) Renstra Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (7) Renstra Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (8) Renstra Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (9) Renstra Dinas Sosial Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (10) Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran IX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (11) Renstra Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran X yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (12) Renstra Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (13) Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (14) Renstra Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (15) Renstra Dinas Perhubungan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (16) Renstra Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

- (17) Renstra Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (18) Renstra Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XVII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (19) Renstra Dinas Kebudayaan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XVIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini. Renstra Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Denpasar
- (20) Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XIX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (21) Renstra Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (22) Renstra Dinas Pariwisata Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (23) Renstra Dinas Pertanian Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini XXII
- (24) Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (25) Renstra Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (26) Renstra Inspektorat Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (27) Renstra Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (28) Renstra Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXVII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (29) Renstra Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXVIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (30) Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXIX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (31) Renstra Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (32) Renstra Sekretariat Daerah Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXXI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (33) Renstra Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXXII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (34) Renstra Kecamatan Denpasar Barat Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXXIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (35) Renstra Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXXIV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

- (36) Renstra Kecamatan Denpasar Selatan Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXXV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (37) Renstra Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar tercantum dalam Lampiran XXXVI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB IV
PENGENDALIAN DAN EVALUASI
Pasal 5

- (1) Kepala Perangkat Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra PD paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Laporan hasil pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Walikota melalui Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah.
- (3) Tata cara pengendalian dan evaluasi berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
Pasal 6

Perubahan Renstra PD dapat dilakukan apabila:

- a. terdapat perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2025-2029;
- b. terdapat perubahan PD, susunan organisasi dan tata kerja Pemerintah Daerah;
- c. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian pada substansi; dan/atau
- d. terdapat dinamika kebijakan nasional maupun Daerah yang mengharuskan penyesuaian.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 7

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Nomor 56 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Denpasar Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kota Denpasar Tahun 2021 Nomor 56) sepanjang mengatur rencana strategis perangkat Daerah tahun 2026 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

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 19 September 2025
WALIKOTA DENPASAR,



I GUSTI NGURAH JAYA NEGARA

Diundangkan di Denpasar
pada tanggal 19 September 2025

SEKRETARIS DAERAH KOTA DENPASAR,



BERITA DAERAH KOTA DENPASAR TAHUN 2025 NOMOR 34

KATA PENGANTAR

Om Swastyastu,

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas Asung Kertha Wara NugrahaNya kami dapat menyelesaikan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029. Penyusunan Renstra ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah,

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029 ini secara umum berisikan informasi mengenai gambaran pelayanan, permasalahan dan isu-isu strategis, tujuan dan sasaran, strategi dan arah kebijakan, serta rencana program, kegiatan dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029 selama 5 (lima) tahun. Dengan terbitnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029 ini, diharapkan dapat menjadi pedoman di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029 untuk meningkatkan kinerja pelayanan di bidang ketenagakerjaan agar lebih baik lagi.

Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029 ini, kami ucapkan terima kasih, semoga Renstra ini dapat bermanfaat.

Denpasar, 19 September 2025

Ht. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar,



I Putu Sandika, SE., M.Si

Pembina Tk. 1

NIP.196803062000031007

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan.....	5
1.4. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II	
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DTKSK KOTA DENPASAR.....	7
2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	7
2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi.....	7
2.1.2 Struktur Organisasi.....	8
2.1.3 Uraian Tugas dan Fungsi.....	10
2.2. Sumber Daya DTKSK Kota Denpasar.....	19
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.2 Sumber Daya Modal/Anggaran.....	21
2.3. Kinerja Pelayanan DTKSK Kota Denpasar.....	23
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan DTKSK Kota Denpasar.....	29
2.5. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan DTKSK Kota Denpasar.....	30
2.6. Telaah Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Daerah tahun 2025-2029.....	32
2.7. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi.....	34
2.8. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	36
2.9. Penentuan Isu-isu Strategis.....	37

BAB III	
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	38
3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah DTKSK Kota Denpasar.....	38
3.2 Strategi dan Arah Kebijakan DTKSK Kota Denpasar.....	42
BAB IV	
PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI.....	44
4.1 Rencana Program/Kegiatan/Sub kegiatan berdasarkan permendagri 900.1.15.5-1317 Tahun 2023.....	44
4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi.....	69
BAB V	
PENUTUP.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 1.1 Hubungan Renstra dengan Dokumen Perencanaan	2
Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi DTKSK Kota Denpasar.....	9
Gambar 2.2 Jumlah Pegawai DTKSK Kota Denpasar Berdasarkan Pendidikan.....	20
Gambar 3.1 Konsep Renstra.....	38
Gambar 3.2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra.....	39
Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal
Tabel 2.1	Jumlah PNS Berdasarkan Pendidikan Tahun 2024 Berdasarkan Eselon.....	19
Tabel 2.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2024 Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	20
Tabel 2.3	Sarana dan Prasarana DTKSK Kota Denpasar.....	21
Tabel 2.4	Kondisi Aset Tetap Tahun 2024.....	22
Tabel 2.5	Capaian Kinerja Pelayanan DTKSK Kota Denpasar 2021-2024.....	24
Tabel 2.6	Capaian Kinerja Anggaran DTKSK Kota Denpasar 2021-2024.....	25
Tabel 2.7	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	31
Tabel 2.8	Keterkaitan Tujuan, Sasaran dan Strategi RPJMD Kota Denpasar.....	34
Tabel 2.9	Menyimpulkan Isu Strategis.....	37
Tabel 3.3	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan DTKSK Kota Denpasar	40
Tabel 3.4	Pentahapan Renstra DTKSK Tahun 2026-2029.....	41
Tabel 3.5	Perumusan Arah Kebijakan Renstra DTKSK Kota Denpasar.....	42
Tabel 4.2	Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra DTKSK Kota Denpasar Tahun 2025-2029.....	46
Tabel 4.3	Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pendanaan DTKSK Kota Denpasar 2025-2029.....	57
Tabel 4.4	Daftar Sub Kegiatan prioritas dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah.....	68
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama DTKSK Kota Denpasar.....	70
Tabel 4.6	Indikator Kinerja Kunci.....	71

The image features a dynamic, abstract composition of red and white. At the top, a thick red band with a white double-line border curves across the frame. Below this, a series of thin, parallel red lines form a large, flowing, wave-like shape that tapers and curves towards the right. The bottom of the image is dominated by large, overlapping, semi-transparent red shapes that create a sense of depth and movement. The overall aesthetic is clean, modern, and energetic.

BAB I

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan dokumen perencanaan yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur kinerja dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Rencana Strategis dokumen perencanaan organisasi perangkat daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Arah Kebijakan, Program/Kegiatan Pembangunan serta 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 tahun 2025-2029 dengan memperhatikan kebijakan dan program prioritas pemerintah Kota Denpasar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kota Denpasar. 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 2025-2029;
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, sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Rencana Strategis 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. Keterkaitan Rencana Strategis OPD dengan perencanaan lainnya dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tahun 2025-2029 disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kota madya Daerah Tingkat II Denpasar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3465);
2. 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);
3. 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 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6573);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029;

6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 tahun 2021 tentang hasil verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan;
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;
12. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
13. Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 8 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Denpasar 2021-2041;
14. Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang

- Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Denpasar;
15. Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 7 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;
 16. Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2025-2029;
 17. Peraturan Walikota Denpasar Nomor 45 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tahun 2025-2029 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 2025-2029 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 2025-2029 adalah :

- a. Merupakan dokumen perencanaan strategis dan program prioritas 5 (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

BAB I PENDAHULUAN

Mengemukakan secara ringkas latar belakang penyusunan renstra, landasan hukum penyusunan, maksud dan tujuan disusunnya renstra, dan sistematika penulisan renstra.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DTKSK KOTA DENPASAR

Memuat informasi tentang Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah (PD), Sumber daya PD, Kinerja pelayanan PD, Kelompok sasaran layanan serta tantangan dan peluang pada Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar. Menyajikan informasi tentang permasalahan Perangkat Daerah (PD), Penentuan isu strategis terkait dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DTKSK KOTA DENPASAR

Menyajikan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar serta hubungan tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kota Denpasar tahun 2025-2029, Cascading kinerja mulai dari tujuan, sasaran sampai dengan Outcome dan Output. Menguraikan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG KETENAGAKERJAAN

Berisi uraian tentang program, kegiatan, Sub kegiatan beserta kinerja, indikator, target dan anggaran. Berisi tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah (PD) yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam periode 2025-2029 sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Denpasar Tahun 2025-2029.

BAB V PENUTUP

Berisi uraian tentang kaidah pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tahun 2025-2029, khususnya arahan agar Renstra dijadikan pedoman penyusunan Rencana Kerja atau Rencana Kinerja Tahunan dan sebagai dasar untuk evaluasi kinerja Perangkat Daerah.

The image features a dynamic abstract design with red and white elements. At the top, a thick red band with two thin white lines curves across the frame. Below this, a series of thin, parallel red lines form a wavy, ribbon-like shape that flows from the left towards the right. The bottom of the image is composed of several overlapping, semi-transparent red shapes that create a layered, geometric effect. The text 'BAB II' is positioned in the lower right quadrant, set against the white background.

BAB II

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DTKSK KOTA DENPASAR

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

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

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Walikota dalam penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi. Adapun tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut:

A. TUGAS DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota.

B. FUNGSI DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

Dalam menyelenggarakan tugas, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi mempunyai fungsi:

1. penyusunan program dan kegiatan dinas dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang;
 2. penyelenggaraan urusan penatausahaan perkantoran yang meliputi urusan umum, urusan keuangan dan urusan kepegawaian;
 3. perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan sertifikasi kompetensi;
 4. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan sertifikasi kompetensi;
-

5. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang urusan tenaga kerja dan sertifikasi kompetensi;
6. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan sertifikasi kompetensi sesuai peraturan perundang-undangan;
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

2.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar berdasarkan Peraturan Walikota Denpasar Nomor 45 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah secara rinci Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar diuraikan sebagai berikut:

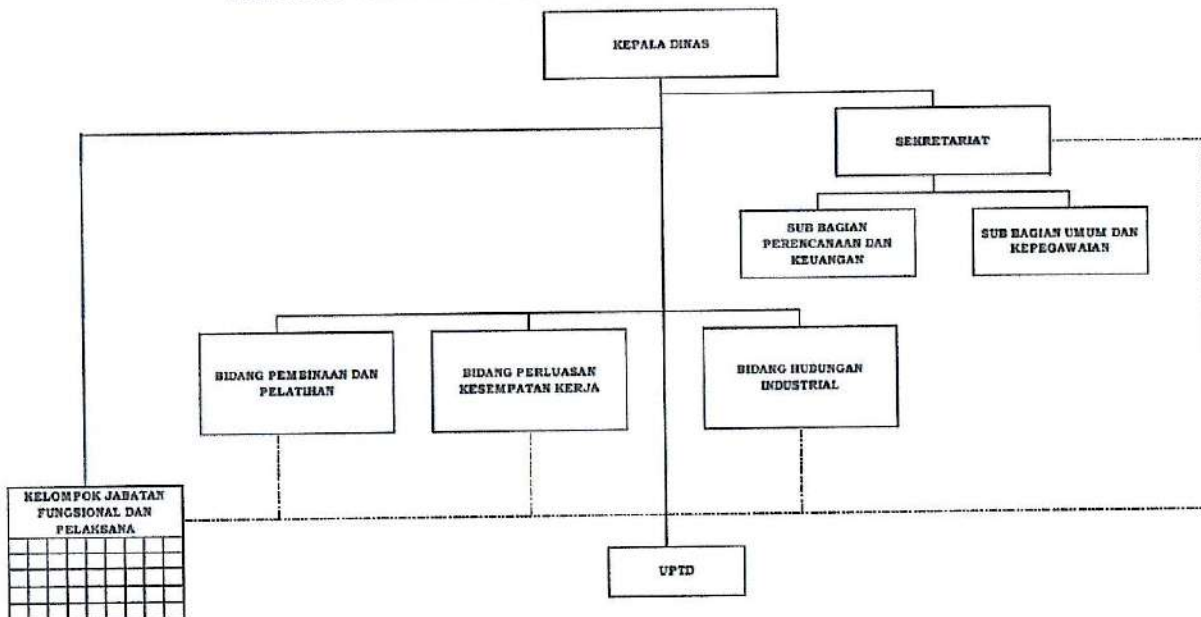
1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar
2. Sekretaris Dinas
 - Kasubag. Umum dan Kepegawaian
 - Kasubag. Perencanaan dan Keuangan
3. Bidang Pembinaan dan Pelatihan terdiri dari :
 - Kepala Bidang Pembinaan dan Pelatihan
 - Kelompok Jabatan Fungsional Pengantar Kerja
4. Bidang Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari :
 - Kepala Bidang Perluasan Kesempatan Kerja
 - Kelompok Jabatan Fungsional Pengantar Kerja
5. Bidang Hubungan Industrial terdiri dari :
 - Kepala Bidang Hubungan Industrial
 - Kelompok Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial
6. Kelompok jabatan Fungsional
 - Mediator
 - Pengantar Kerja

Berikut adalah struktur DTKSK sesuai Peraturan Walikota Denpasar Nomor 45 Tahun 2023 :

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

LAMPIRAN XX
PERATURAN WALIKOTA DENPASAR
NOMOR 45 TAHUN 2023
TENTANG
KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN
FUNGSI SERTA TATA KERJA PERANGKAT DAERAH

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI



2.1.3 Uraian Tugas dan Fungsi

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi mempunyai tugas:

- a. menetapkan program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi berdasarkan Rencana Strategis Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. mengoordinasikan 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 peraturan perundang-undangan 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 Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar terwujudnya kesejahteraan bagi tenaga kerja;
- g. memberikan pelayanan, perpanjangan perizinan dan non perizinan di Bidang Tenaga Kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan agar dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat;
- h. melaksanakan pembinaan kesekretariatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan 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.

1.1 Sekretaris 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 Bidang serta memberikan pelayanan administrasi sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan dan ketentuan peraturan perundang-undangan 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 peraturan perundang-undangan 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. melaksanakan pengawasan internal di Lingkungan Dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan;
- k. mengevaluasi pelaksanaan tugas Sekretariat dengan cara membandingkan antara rencana operasional dan tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
- l. membuat laporan pelaksanaan tugas Sekretariat sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai akuntabilitas Sekretariat; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

1.1.1 Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas:

- a. merencanakan kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan berdasarkan Rencana operasional Sekretariat dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- c. membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- d. memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan agar terhindar dari kesalahan;
- e. menyusun rencana Anggaran Belanja Langsung dan Tidak Langsung sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan anggaran yang akuntabel;
- f. melaksanakan pengelolaan Penatausahaan Keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pedoman yang telah ditetapkan untuk mewujudkan tata kelola keuangan yang akuntabel;
- g. menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk mewujudkan penatausahaan keuangan yang akuntabel;

- h. menghimpun dan mengkaji peraturan perundang-undangan dan pedoman, petunjuk teknis di Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- i. menyusun rencana strategis, laporan akuntabilitas kinerja, LKPJ, LPPD, Standar Pelayanan Minimal dan Standar Operasional Prosedur Dinas melalui koordinasi dan komunikasi dengan Bidang-bidang dan Sekretariat sehingga perencanaan sesuai renstra dan laporan tepat waktu;
- j. mengevaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja dimasa mendatang;
- k. menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk pertanggungjawaban dan rencana yang akan datang; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

1.1.2 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. merencanakan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan Rencana operasional Sekretariat dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar pekerjaan berjalan tertib dan lancar;
- d. memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan agar terhindar dari kesalahan;
- e. melaksanakan urusan surat-menyurat dan penggandaan naskah dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- f. melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan kantor sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;

- g. melaksanakan urusan administrasi perjalanan dinas dan penerimaan tamu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- h. menyiapkan rencana kebutuhan dan pengembangan kualitas pegawai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- i. menyiapkan data dan melaksanakan administrasi kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar tercipta tertib administrasi kepegawaian;
- j. mengevaluasi pelaksanaan tugas di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja dimasa mendatang;
- k. menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk pertanggungjawaban dan Rencana yang akan datang; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

1.2 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 Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana 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 Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana di lingkungan Bidang Pembinaan dan Pelatihan sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. menyelia 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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja;

- f. merencanakan pembinaan kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam rangka menjamin mutu pelatihan kerja;
- g. Memberikan persetujuan sertifikat standar pada sistem OSS RBA dan regulasi pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk memperlancar pelaksanaan tugas;
- h. mengoordinasikan penyelenggaraan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lembaga pelatihan kerja swasta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan daya saing;
- i. memantau tingkat produktivitas dan pengukuran produktivitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar perusahaan tetap berjalan optimal;
- j. melaksanakan bimbingan teknis terhadap perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar produktivitas meningkat;
- k. 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;
- l. membuat laporan pelaksanaan tugas Bidang Pembinaan dan Pelatihan sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai akuntabilitas Bidang Pembinaan dan Pelatihan; dan,
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

1.3 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 Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana 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 Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana di lingkungan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;

- d. menyalia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Perluasan Kesempatan Kerja secara berkala sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
- e. melaksanakan pembinaan dan peningkatan Pelayanan Antar Kerja berupa layanan Informasi Pasar Kerja (IPK), Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ) dan Perantaraan Kerja serta Sumber Daya Manusia (SDM) Pelayanan Antar Kerja;
- f. menyelenggarakan, mengembangkan unit dan layanan disabilitas ketenagakerjaan serta memberikan penghargaan pada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas;
- g. melaksanakan pengembangan layanan Antar Kerja serta mewujudkan layanan perluasan kesempatan kerja;
- h. melaksanakan pembinaan, pengendalian dan pengawasan terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan unit Bursa Kerja Khusus (BKK);
- i. menyelenggarakan pelayanan, pemeliharaan dan penyebarluasan Informasi Pasar Kerja melalui penyediaan layanan data dan informasi ketenagakerjaan;
- j. menyelenggarakan pelaksanaan dan layanan job fair atau bursa kesempatan kerja;
- k. melaksanakan pelayanan rekomendasi paspor, sosialisasi terkait prosedur dan perlindungan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- l. melaksanakan pemberdayaan dan peningkatan keterampilan/kompetensi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan PMI Purna Penempatan;
- m. melaksanakan monitoring evaluasi dan validasi pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA)/retribusi daerah atas Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perpanjangan;
- n. melaksanakan koordinasi, monitoring dan evaluasi serta pelaporan hasil pelaksanaan kegiatan;
- o. mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Perluasan Kesempatan Kerja dengan cara membandingkan antara rencana operasional dan tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;

- p. membuat laporan pelaksanaan tugas Bidang Perluasan Kesempatan Kerja sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai akuntabilitas Bidang Perluasan Kesempatan Kerja; dan
- q. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

1.4 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 Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana 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 Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana di lingkungan Bidang Hubungan Industrial sesuai peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. menyelia 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 peraturan perundang-undangan 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 peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja;
- h. menyusun bahan penetapan upah minimum kabupaten/kota dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk memberi perlindungan upah pekerja;
- i. membentuk dan memberdayakan Dewan Pengupahan dalam menerapkan sistem pengupahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja;

- j. mengoordinasikan pelaksanaan deteksi dini dan pencegahan terhadap potensi perselisihan hubungan industrial di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar perselisihan diminimalkan;
- k. melaksanakan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan agar terjalin komunikasi di perusahaan;
- l. mengoordinasikan pelaksanaan mediasi terhadap kasus perselisihan hubungan industrial di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjalin hubungan industrial yang kondusif;
- m. melaksanakan sosialisasi dan pembinaan sarana hubungan industrial di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan produktivitas;
- n. mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Hubungan Industrial dengan cara membandingkan antara rencana operasional dan 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.

2.2. Sumber Daya DTKSK Kota Denpasar

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

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Pemerintahan yang baik (good governance) adalah prasyarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. Good governance digerakkan oleh prinsip-prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Dengan keterkaitan tersebut, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumber daya aparatur harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang.

Pemerintah Daerah adalah implementator kebijakan publik yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintahan di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik kedalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya lainnya berkerja dan berdampak langsung terhadap kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pegawai Berdasarkan Eselon

Tabel 2.1
Jumlah PNS DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024

No.	Uraian	Jumlah
1.	Eselon II	1
2.	Eselon III	4
3.	Eselon IV	2
4.	Fungsional Khusus/Penyetaraan	4
5.	Fungsional Umum	11
6.	PPPK	2
Total		24

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024

b. Pegawai berdasarkan Pangkat/Golongan

Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar berdasarkan tingkat golongan yaitu golongan IV sebanyak 7 orang atau 29%, golongan III sebanyak 14 orang atau 58%, golongan II sebanyak 1 orang atau 4% dan golongan IX (PPPK) sebanyak 2 orang atau 8%.

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024

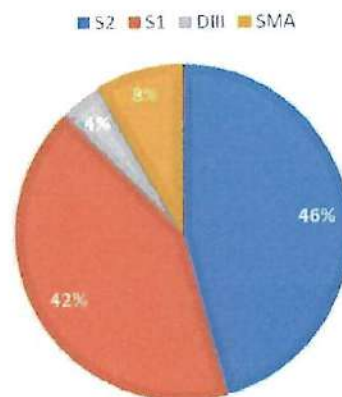
No.	Uraian	Jumlah
1.	Golongan IV	7
2.	Golongan III	14
3.	Golongan II	1
4.	Golongan IX (PPPK)	2
Total		24

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024

c. Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

Komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pegawai yang mendominasi adalah pegawai berpendidikan S2 sebanyak 11 orang, S1 sebanyak 10 orang, D III sebanyak 1 orang dan SMA sebanyak 2 orang. Komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada gambar 2.2 :

Gambar 2.2
Jumlah Pegawai DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024
Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024

d. Pegawai Non ASN

Sumber daya manusia Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar selain PNS juga terdapat Pegawai Tenaga Non ASN sebanyak 40 orang

2.2.2 Sumber Daya Modal/Anggaran

Sarana dan Prasarana pendukung kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar diantaranya adalah gedung, Kendaraan Dinas, Komputer dan lain-lain. Rincian sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dapat dilihat dalam tabel 2.3 :

Tabel 2.3
Sarana dan Prasarana DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024

No	Nama Aset	Jumlah
1	Alat Angkut	20 Buah
2	Alat Kantor dan Rumah Tangga	213 Buah
3	Alat Studio, Komunikasi dan Pemancar	23 Buah
4	Alat kedokteran dan Kesehatan	2 Buah
5	Komputer	78 Buah
6	Bangunan Gedung	2 Buah
7	Bangunan Air	1 Buah
8	Jaringan	2 Buah
9	Barang bercorak Kesenian /Kebudayaan/Olahraga	42 Buah
10	Aset Tak Berwujud	7 Buah
11	Asel Lain lain	53 Buah

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024

Seluruh barang inventaris telah di inventarisir dan tercatat dalam Buku Inventaris, nilai buku Aset Tetap pada akhir tahun 2024 sebesar Rp. **6.010.253.578,85** sedangkan Aset Lainnya (aset tetap yang tidak digunakan) sebesar Rp. **700.899.718,01**. Rincian aset tetap dan aset lainnya dapat dilihat pada tabel 2.4 :

Tabel 2.4
Kondisi Aset Tetap Tahun 2023 dan 2024

URAIAN	2023 (Rp)	2024 (Rp)
ASET TETAP	5.683.044.546,86	6.010.253.578,85
Tanah	-	218.105.000,00
Peratan dan Mesin	2.873.936.277,86	2.983.040.309,85
Gedung dan Bangunan	2.613.837.300,00	2.613.837.300,00
Jalan, Irigasi dan Jaringan	123.770.969,00	123.770.969,00
Aset Tetap Lainnya	71.500.000,00	71.500.000,00
Kontruksi dalam Pengerjaan	-	-
ASET LAINNYA	455.893.750,00	700.899.718,01
Kemitraan dengan Pihak Ketiga	-	-
Aset Tidak Berwujud	455.893.750,00	455.893.750,00
Aset Lain-lain	-	245.005.968,01
JUMLAH ASET TETAP DAN ASET LAINNYA	6.138.938.296,86	6.711.153.296,86

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DTKSK Kota Denpasar Tahun 2024

2.3. Kinerja Pelayanan DTKSK Kota Denpasar

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. Salah satu ukuran keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar yaitu berdasarkan tingkat keberhasilan menjalankan fungsinya dalam bidang ketenagakerjaan. Capaian kinerja DTKSK Kota Denpasar dapat disajikan dalam tabel 2.5 dan 2.6 sebagai berikut :

Tabel 2.5
Capaian Kinerja Pelayanan DTKSK Kota Denpasar Tahun 2020-2024

No	Target NSPK	Target IKK	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Capaian Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
		TUJUAN: Mengurangi Angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	-	-	6,54	4,18	2,80	-	-	5,08	2,85	2,11	-	-	122	131	124
1		SASARAN: Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi	%	-	-	87	88	89	-	-	67	55	100	-	-	77	62	112
			Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan Kewirausahaan	%	-	-	88	91	93	-	-	63	77	95	-	-	71	78	102
2		SASARAN: Meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Besaran Pencari Kerjayang Terdaftar Yang Ditempatkan	%	-	-	35	36	37	-	-	62	54	65	-	-	177	150	176
3		SASARAN: Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial	Besaran Kasus Yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	%	-	-	60	61	63	-	-	36	39	56	-	-	60	64	89
			Besaran Pekerja/buruh yang Menjadi Peserta Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	%	-	-	57	59	61	-	-	-	56	52	-	-	-	-	95

Sumber: LjIP Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Kota Denpasar

Tabel 2.6
Capaian Kinerja Anggaran DTKSK Kota Denpasar Tahun 2020-2024

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA															
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.015.768.850	5.693.615.339	4.718.391.800	4.828.974.540	6.492.475.504	4.954.184.434	4.721.010.139	4.510.136.238	4.341.000.594	5.350.311.480	99%	83%	95%	89%	82%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.015.768.850	5.693.615.339	4.718.391.800	4.828.974.540	6.492.475.504	4.954.184.434	4.721.010.139	4.510.136.238	4.341.000.594	5.350.311.480	99%	83%	95%	89%	82%
Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	-	-	-	-	35.978.100	-	-	-	-	32.688.100	-	-	-	-	91%
Penyuluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	-	-	-	-	35.978.100	-	-	-	-	32.688.100	-	-	-	-	91%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	2.255.621.309	-	-	-	244.723.000	2.205.673.778	-	-	-	191.388.930	98%	-	-	-	78%
Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.766.924.729	-	-	-	-	1.738.763.189	-	-	-	-	98%	-	-	-	-
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	488.696.580	-	-	-	-	466.910.589	-	-	-	-	95%	-	-	-	-
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	-	-	-	-	5.660.000	-	-	-	-	5.624.000	-	-	-	-	99%
Penyediaan peralatandan perlengkapan kantor	-	-	-	-	87.682.000	-	-	-	-	85.768.000	-	-	-	-	98%
Penyediaan peralatan rumah tangga	-	-	-	-	30.698.000	-	-	-	-	27.892.730	-	-	-	-	91%
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	-	-	-	-	53.493.000	-	-	-	-	32.284.200	-	-	-	-	60%
Fasilitasi Kunjungan Tamu	-	-	-	-	1.350.000	-	-	-	-	1.350.000	-	-	-	-	100%
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	-	-	-	-	65.840.000	-	-	-	-	38.470.000	-	-	-	-	58%
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	-	-	-	-	252.000.000	-	-	-	-	243.150.000	-	-	-	-	96%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	-	-	-	-	252.000.000	-	-	-	-	243.150.000	-	-	-	-	96%

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	-	-	2.838.290.054	2.184.129.664	-	-	-	2.638.773.375	1.877.964.788	-	-	-	93%	86%
Penyediaan jasa surat menyurat	-	-	-	-	122.387.000	-	-	-	-	110.766.900	-	-	-	-	90%
Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	-	-	-	-	146.400.000	-	-	-	-	89.055.869	-	-	-	-	61%
Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	-	-	-	-	153.860.000	-	-	-	-	138.660.000	-	-	-	-	90%
Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	-	-	-	2.838.290.054	1.761.482.664	-	-	-	2.638.773.375	1.539.482.019	-	-	-	94%	87%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	-	-	-	675.113.124	-	-	-	-	598.265.925	-	-	-	-	89%
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	-	-	-	-	239.908.000	-	-	-	-	204.885.300	-	-	-	-	85%
Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	-	-	-	-	206.605.124	-	-	-	-	183.291.900	-	-	-	-	64%
Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	-	-	-	-	224.600.000	-	-	-	-	206.726.725	-	-	-	-	94%
Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	-	-	-	-	4.000.000	-	-	-	-	3.362.000	-	-	-	-	84%
PROGRAM PEMBINAAN DAN PELATIHAN															
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	-	324.000.000	990.000.000	2.615.738.600	1.342.200.000	-	324.000.000	982.759.400	2.541.994.450	1.323.118.000	-	100%	99%	97%	98%
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	-	324.000.000	990.000.000	2.615.738.600	1.342.200.000	-	324.000.000	982.759.400	2.541.994.450	1.323.118.000	-	100%	99%	97%	98%
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)	37.883.000	-	19.436.000	31.828.500	28.527.200	36.043.000	-	17.694.200	29.159.100	24.284.900	95%	-	91%	92%	85%
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	37.883.000	-	19.436.000	31.828.500	28.527.200	36.043.000	-	17.694.200	29.159.100	24.284.900	95%	-	91%	92%	85%
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	41.019.000	-	40.283.000	-	43.798.000	38.169.000	-	38.767.000	-	43.538.000	93%	-	96%	-	99%
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	41.019.000	-	40.283.000	-	43.798.000	38.169.000	-	38.767.000	-	43.538.000	93%	-	96%	-	98%

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
PROGRAM PENEMPATAN KERJA															
Pelayanan antar kerja di Daerah Kab/Kota		74.642.200	266.435.000	327.087.500	235.406.500		74.190.200	257.934.950	318.343.475	225.648.850		99%	97%	97%	96%
Pelayanan antar Kerja	-	74.642.200	266.435.000	327.087.500	139.500.000		74.190.200	257.934.950	318.343.475	131.366.350	-	99%	97%	97%	94%
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	-	-	-	-	95.906.500	-	-	-	-	94.282.500	-	-	-	-	98%
Pengelolaan informasi pasar kerja	-	50.675.600	881.351.000	518.088.200	255.290.000	-	49.517.800	874.200.630	514.078.850	251.360.000	-	98%	99%	99%	98%
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	-	50.675.600	203.950.000	230.762.500	255.290.000	-	49.517.800	198.726.130	288.497.750	251.360.000	-	98%	97%	99%	98%
Job Fair/Bursa Kerja	-	-	677.401.000	287.325.700		-	-	675.474.500	285.581.100	-	-	-	99%	99%	-
Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kab/Kota	-	37.458.000	19.925.000	80.391.000	38.746.500	-	36.690.200	15.425.000	78.935.125	37.927.500	-	98%	77%	98%	98%
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)	-	37.458.000	19.925.000	80.391.000	38.746.500	-	36.690.200	15.425.000	78.935.125	37.927.500	-	98%	77%	98%	98%
Penerbitan Perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota	-	73.224.200	29.305.000	82.537.500	-	-	26.222.200	19.599.000	59.857.500	-	-	36%	67%	72%	-
Koordinasi dan Sinkronisasi perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	-	73.224.200	29.305.000	82.537.500	-	-	26.222.200	19.599.000	59.857.500	-	-	36%	67%	72%	-
Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kab/kota	64.408.000	192.988.200	224.705.000	246.427.000	205.180.000	61.693.500	187.208.200	212.800.000	238.546.700	195.105.000	96%	97%	95%	97%	96%
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	64.408.000	192.988.200	224.705.000	246.427.000	205.180.000	61.693.500	187.208.200	212.800.000	238.546.700	195.105.000	96%	97%	95%	97%	96%
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota															

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	97.023.500	-	36.175.000	52.930.000	49.165.000	95.514.500	-	27.095.000	46.445.000	42.912.500	98%	-	51%	94%	45%
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	-	-	124.179.250	124.179.050	139.558.000	-	-	115.564.250	122.809.050	134.891.000	-	-	93%	99%	97%

2.4. Tantangan dan Peluang Pelayanan DTKSK Kota Denpasar

Faktor penentu keberhasilan merupakan pencapaian keberhasilan organisasi. Faktor penentu keberhasilan ditetapkan dengan menganalisis faktor tantangan dan peluang dalam menjalankan pelayanan di Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan isu-isu strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah pada umumnya. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Tantangan

1. Masih banyaknya pencari kerja/tenaga kerja yang belum berkompeten dan tersertifikasi
2. Belum Link dan Matchnya antara lowongan kerja yang tersedia dengan kompetensi tenaga kerja
3. Kurangnya pemahaman tentang sarana Hubungan Industrial mengakibatkan belum optimalnya perlindungan terhadap tenaga kerja/jaminan sosial.

b. Peluang

1. Terlaksananya pelatihan bagi pencari kerja/tenaga kerja yang berkompeten dan tersertifikasi
2. Meningkatnya informasi pasar kerja bagi pencari kerja
3. Terjalinnnya hubungan industrial yang harmonis dan tenaga kerja sepenuhnya *tercovered* dalam jaminan sosial ketenagakerja

2.5 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan DTKSK

Kota Denpasar

Sesuai dengan Peraturan Walikota Denpasar Nomor 45 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Secara rinci Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar mempunyai tugas yaitu melaksanakan kewenangan otonomi daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi.

Berdasarkan analisis struktur, tugas, fungsi serta gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar pada BAB II, dapat disimpulkan bahwa, kondisi ketenagakerjaan saat ini masih dihadapkan pada permasalahan tingkat pengangguran di Kota Denpasar, diantaranya diakibatkan pertumbuhan pencari kerja tidak seimbang dengan pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia. Penyebab lainnya yaitu kualitas angkatan kerja 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 kualifikasi/kompetensinya. Hal ini berdampak kurang baik karena tidak semua pencari kerja dapat mengisi lowongan kerja yang tersedia.

Adapun permasalahan di bidang ketenagakerjaan di Kota Denpasar adalah :

1. Masih banyaknya pencari kerja/tenaga kerja yang belum berkompeten dan tersertifikasi
2. Belum Link dan Matchnya antara lowongan yang tersedia dengan kompetensi pencari kerja
3. Hubungan Industrial yang belum harmonis dan Perlindungan Tenaga Kerja yang belum memadai

Adapun Faktor – Faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut antara lain :

1. Belum optimalnya pelatihan bagi pencari kerja yang berkompeten dan tersertifikasi
2. Peluang kesempatan kerja yang tidak seimbang dengan pertumbuhan angkatan kerja
3. Belum optimalnya Hubungan Industrial yang harmonis dan belum sepenuhnya tenaga kerja *tercovered* jaminan sosial ketenagakerjaan

Tabel 2.7
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Masih adanya Pengangguran di Kota Denpasar	Masih banyaknya pencari kerja/tenaga kerja yang belum berkompeten dan tersertifikasi	Belum optimalnya pelatihan bagi pencari kerja/tenaga kerja yang berkompeten dan tersertifikasi
		Belum Link dan Matchnya antara lowongan kerja yang tersedia dengan kompetensi tenaga kerja	Belum optimalnya informasi pasar kerja
		Hubungan Industrial yang belum harmonis dan Perlindungan Tenaga Kerja yang belum memadai	Belum optimalnya hubungan industrial yang harmonis dan belum sepenuhnya tenaga kerja <i>tercovered</i> dalam jaminan sosial ketenagakerjaan

2.6 Telaah Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar Tahun 2025-2029

Visi dan misi RPJMD Kota Denpasar 2025-2029 merupakan penjabaran lima tahun pertama dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Denpasar 2025-2045. Berdasarkan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, maka visi pembangunan Kota Denpasar dalam RPJMD Tahun 2025- 2029 adalah:

“KOTA KREATIF BERBASIS BUDAYA MENUJU DENPASAR MAJU DENGAN BERLANDASKAN NILAI-NILAI NANGUN SAT KERTHI LOKA BALI”

Visi ini menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan Kota Denpasar yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan, sehingga diharapkan seluruh pemangku kepentingan di Kota Denpasar saling bekerja sama dalam mewujudkan visi tersebut. Visi RPJMD Kota Denpasar 2025-2029 dimaknai sebagai “*Nangun Sat Kerthi Loka Bali*” dengan pelaksanaan pola pembangunan Semesta Berencana guna mewujudkan “Kota Kreatif Berbasis Budaya Menuju Denpasar Maju”. *Nangun Sat Kerthi Loka Bali* melalui pola pembangunan Semesta Berencana menuju Bali Era Baru mengandung makna bahwa “menjaga kesucian dan keharmonisan alam Bali beserta isinya, untuk mewujudkan kehidupan *krama* Bali yang sejahtera dan bahagia, *sakala-niskala* menuju kehidupan *krama* dan *gumi* Bali sesuai dengan prinsip Trisakti Bung Karno: berdaulat secara politik, berdikari secara ekonomi, dan berkepribadian dalam kebudayaan melalui pembangunan secara terpola, menyeluruh, terencana, terarah, dan terintegrasi dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan nilai-nilai Pancasila 1 Juni 1945”.

Dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka disusun misi yaitu rumusan umum tentang upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan **MISI** merupakan penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya- upaya yang harus dilakukan. Rumusan misi disusun untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai misi.

Visi pembangunan Kota Denpasar tahun 2025-2029 tersebut di atas akan dapat terwujud dengan serangkaian misi sebagai berikut:

Misi 1 : Meningkatkan Kemakmuran Masyarakat Kota Denpasar melalui Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan, Kesehatan dan Pendapatan Masyarakat yang Berkeadilan

Misi 2 : Menjaga Stabilitas Keamanan dengan Terkendalinya Kamtibmas, Ketahanan Pangan, dan Kesiapsiagaan Bencana

Misi 3 : Kejujuran dan *Spirit Sewakadarma* sebagai Penguat Reformasi Birokrasi menuju Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*)

Misi 4: Unggul dalam Kualitas SDM, Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi Menuju Keseimbangan Pembangunan Berbasis Tri Hita Karana

Misi 5 : Penguatan Jati Diri dan Pemberdayaan Masyarakat Berlandaskan Kebudayaan Bali

Tujuan dan sasaran pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar tahun 2025-2029 merupakan tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan kerangka kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Tujuan dan sasaran dirumuskan sebagai dasar untuk menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sebagai sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis daerah yang telah disusun, maka rumusan tujuan dan sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar **Mengacu pada Misi ke 4** sebagai salah satu perangkat daerah Kota Denpasar yang memiliki kewajiban untuk turut serta mewujudkan Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar. Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar telah menetapkan tujuan, sasaran dan strategi dalam Rencana Strategis (Renstra) sesuai dengan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPJMD) Kota Denpasar Tahun 2025-2029 sebagaimana diuraikan pada tabel 2.8 berikut :

Tabel 2.8
Keterkaitan Tujuan dan Sasaran dalam RPJMD Kota Denpasar 2025-2029

No	Visi	Misi	Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD	Tujuan Renstra	Sasaran Renstra
1	2	3	4	5	6	7
	Kota Kreatif Berbasis Budaya Menuju Denpasar Maju dengan Berlandaskan Nilai-Nilai Nangun Sat Kerthi Loka Bali	Unggul dalam Kualitas SDM, Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi Menuju Keseimbangan Pembangunan Berbasis Tri Hita Karana	Meningkatnya Daya Saing Daerah	Berkurangnya pengangguran	Mengurangi pengangguran	<p>Meningkatnya pencari kerja bersertifikat kompetensi</p> <p>Meningkatnya Penyerapan tenaga kerja</p> <p>Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis dan perlindungan tenaga kerja</p>

2.7 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

2.7.1 Telaahan Renstra K/L

Dalam menyelaraskan kinerja dengan instansi yang membidangi urusan ketenagakerjaan pada tingkat kementerian/provinsi. cascading dari kinerja tidak hanya melingkupi pada area pemerintahan kota namun terdapat keterlibatan pemerintah pusat dan provinsi. Pada tingkat pemerintah pusat, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar mengacu kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan di tingkat provinsi, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi mengacu kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali

Visi Indonesia Emas Tahun 2045 merupakan langkah pemerintah dalam membangun Indonesia untuk menjadi Megatrend Dunia yang semakin sarat akan persaingan yang sangat ketat. Pemerintah dalam mewujudkan hal tersebut membangun pilar Visi Indonesia 2045 sebagai bahan acuan untuk mewujudkan cita-cita bangsa demi mewujudkan indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian menjadi acuan setiap langkah pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan.

Sebagai upaya dalam pencapaian visi dan misi tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar berhubungan dengan kebijakan pemerintah pusat melalui **Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia** dengan **Visi** : "Terwujudnya Tenaga Kerja yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera"

Misi : Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja

1. Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi
2. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja
3. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan
4. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah dan
5. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (good governance), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif

2.7.2 Telaahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali

Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali

Visi : “Nangun Sat Kerthi Loka Bali” melalui Pola Pembangunan Semesta Berencana dalam BALI ERA BARU

Misi :

1. Menghasilkan tenaga kerja dan wirausaha yang tangguh, kompeten, produktif, berkualitas, dan berdaya saing tinggi.
2. Meningkatkan jaminan sosial dan kesejahteraan ketenagakerjaan Krama Bali
3. Mewujudkan Alam Bali yang hijau, bersih, dan indah
4. Mewujudkan Bali Mandiri Energi dengan Energi Bersih

Tujuan Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali yaitu Terwujudnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang Berkualitas, serta Bali Mandiri Energi, Bersih, Hijau, dan Indah. Berdasarkan tujuan tersebut dikembangkan dengan 2 sasaran strategis berserta indikatornya :

- Sasaran 1 : Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka
Indikator: Tingkat Pengangguran Terbuka
- Sasaran 2 : Terpenuhiya Kebutuhan Energi dan Sumber Daya Mineral di Wilayah Pulau Bali
Indikator: 1. Persentase Pemanfaatan EBT
2. Persentase sumber daya mineral yang terkelola

Berdasarkan telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali maka tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Tahun 2025-2029 searah dan selaras dengan pusat dan provinsi dengan sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatnya pencari kerja bersertifikat kompetensi
2. Meningkatnya Penyerapan Tenaga kerja
3. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis dan perlindungan tenaga kerja

2.8 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 mewujudkan pembangunan berkelanjutan untuk pembangunan di bidang ketenagakerjaan, dalam menangani berbagai permasalahan ketenagakerjaan harus menyentuh berbagai aspek yang ada di desa maupun diperkotaan sesuai dengan Perda Kota Denpasar Nomor 27 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Denpasar 2011-2031, bahwa Kota Denpasar memiliki peluang pengembangan wilayah yang pesat.

2.9 Penentuan Isu-isu Strategis

Analisis isu-isu strategis merupakan proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan yang akan dilakukan. Isu-isu strategis ini adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa mendatang. Suatu kondisi yang menjadi isu strategis apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian dan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Dalam menyusun perencanaan pembangunan, identifikasi permasalahan dan isu strategis merupakan hal yang penting dilakukan. Rumusan permasalahan dan isu strategis merupakan dasar penyusunan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, dan program pembangunan. Dengan demikian, tercipta keselarasan antara kebutuhan dan pelaksanaan program atau kegiatan. Berikut teknik menyimpulkan isu strategis :

Tabel. 2.9
Isu Strategis DTKSK Kota Denpasar

Potensi daerah yang menjadi kewenangan	Permasalahan PD	Isu KLHS yang relevan dengan PD	Isu lingkungan dinamis yang relevan dengan PD		Isu strategis PD
			Global/ Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Berkurangnya Pengangguran	Masih banyaknya pencari kerja/ tenaga kerja yang belum berkompeten dan tersertifikasi	Belum optimalnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja	Perkembangan teknologi tinggi yang tidak diimbangi oleh keterampilan dan pendidikan dari para pencari kerja	Belum optimalnya upaya pengurangan tingkat pengangguran karena adanya <i>mismatch</i> antara dunia pendidikan dengan dunia usaha dan dunia industri	pencari kerja/tenaga kerja yang belum berkompeten dan tersertifikasi
	Belum link dan matchnya antara lowongan yang tersedia dengan kompetensi pencari kerja		Angkatan kerja tidak dapat memenuhi kualifikasi persyaratan yang diminta oleh dunia kerja		Belum link dan Matchnya Antara lowongan yang tersedia dengan kompetensi pencari kerja
	Hubungan industrial yang belum harmonis dan perlindungan tenaga kerja yang belum memadai	Penyelenggaraan perlindungan sosial belum optimal.	Tidak ada kecocokkan upah, karena tidak semua perusahaan mampu dan bersedia mempekerjakan seorang pelamar dengan tingkat upah yang diminta pelamar.		Hubungan industrial yang belum harmonis dan perlindungan tenaga kerja yang belum memadai

The image features a dynamic, abstract composition of red and white. At the top, a thick red band with a white double-line border curves across the frame. Below this, a series of thin, parallel red lines form a large, flowing, wave-like shape that tapers towards the right. The bottom of the image is dominated by large, overlapping red shapes, including a prominent white triangular area on the left side. The overall aesthetic is modern and graphic.

BAB III

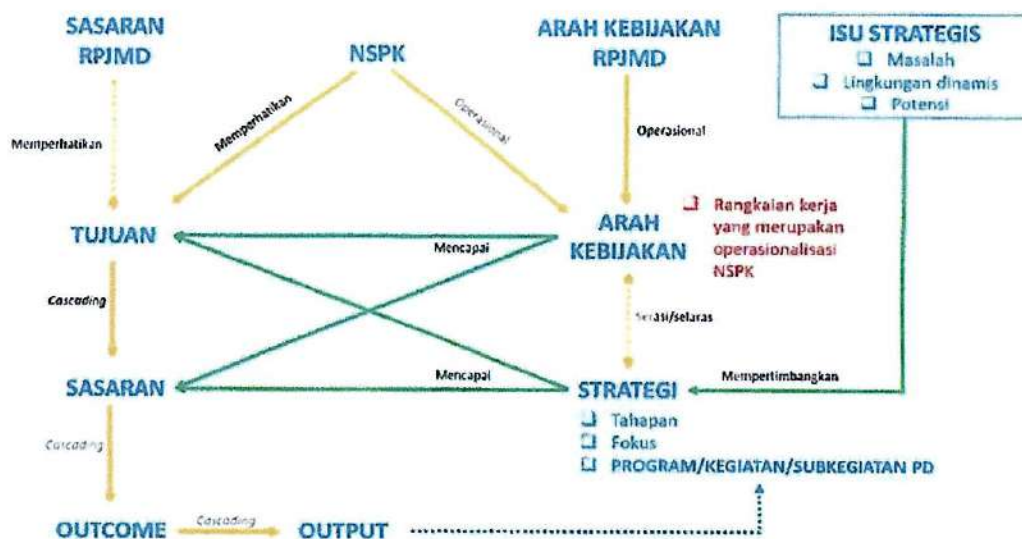
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

Dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang terdapat di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar tahun 2025-2029, maka dirumuskan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dengan memperhatikan isu strategis dan permasalahan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan Daerah Kota Denpasar.

Tujuan merupakan realisasi dari misi yang spesifik, dapat dilakukan dalam jangka pendek dan memberi arah serta dasar yang jelas bagi organisasi. Penentuan tujuan merupakan langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaannya sesuai dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai. Sedangkan sasaran harus menyatakan apa yang ingin dicapai suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sasaran bersifat operasional dengan periode waktu dan target yang lebih spesifik. Konsep Renstra dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut:

Gambar 3.1 Konsep Renstra



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

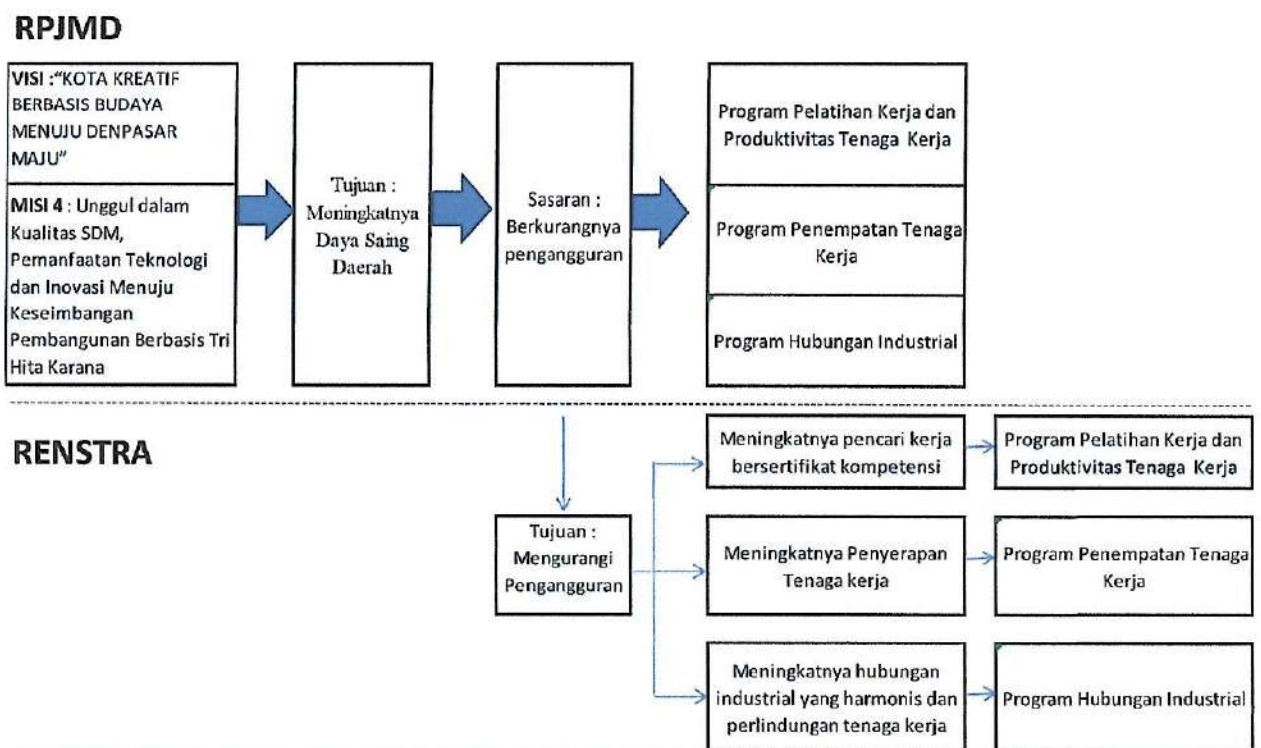
Dalam rangka mendukung tercapainya MISI ke 4 pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar yaitu “Unggul dalam Kualitas SDM, Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi Menuju Keseimbangan Pembangunan Berbasis Tri Hita Karana” dengan Tujuan “Meningkatnya Daya Saing Daerah” dan Sasaran “Berkurangnya Pengangguran”.

Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar menetapkan tujuan untuk Tahun 2025-2029 yaitu: “Mengurangi Pengangguran”. Untuk mewujudkan tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar menetapkan 3 sasaran yaitu :

1. Meningkatkan pencari kerja bersertifikat kompetensi
2. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja
3. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dan perlindungan tenaga kerja

Hubungan atau keterkaitan sasaran RPJMD Kota Denpasar dengan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar beserta indikator sasaran jangka menengah disajikan pada gambar 3.2 dan tabel 3.3 sebagai berikut:

Gambar 3.2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra



Tabel 3.3
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Tahunan						Ket
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Berkurangnya Pengangguran	Mengurangi Pengangguran		Tingkat Pengangguran Terbuka	1.62-2.1	1.49-1.96	1.36-1.82	1.23-1.68	1.1-1.54	0.94-1.4	
		Meningkatnya pencari kerja bersertifikat kompetensi	Persentase pencari kerja yang tersertifikasi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
		Meningkatnya Penyerapan Tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang terserap	65.05%	65.10%	65.15%	65.20%	65.25%	65.30%	
		Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis dan perlindungan tenaga kerja	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan	56.05%	56.10%	56.15%	56.20%	56.25%	56.30%	
			Cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan	52.52%	53.04%	53.57%	54.10%	54.64%	55.18%	

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka haruslah didukung dengan strategi dan kebijakan dalam pencapaian tersebut. Pemilihan strategi dan kebijakan adalah proses pembuatan keputusan untuk pencapaian tujuan dan sasaran dengan cara yang paling baik. Sehingga diperlukan adanya prioritas pembangunan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pada Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi. Pentahapan Renstra dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4 Pentahapan Renstra DTKSK Tahun 2026-2029

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Penguatan Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Optimalisasi Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Mewujudkan Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
Penguatan Peningkatan Peluang Kesempatan Kerja	Peningkatan Peluang Kesempatan Kerja	Peningkatan Peluang Kesempatan Kerja	Optimalisasi Peluang Kesempatan Kerja	Mewujudkan Peningkatan Peluang Kesempatan Kerja
Penguatan Peningkatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Peningkatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Peningkatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Optimalisasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Mewujudkan Peningkatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dilihat dari tabel diatas, prioritas yang akan dilakukan dari tahun 2026 sampai dengan tahun 2030 merupakan cara untuk mencapai tujuan. Tahapan tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan. Dengan adanya peningkatan kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja/pencari kerja maka akan banyak tenaga kerja/pencari kerja yang berkompeten dan tersertifikasi, sehingga akan link dan matchnya antara lowongan kerja yang tersedia dengan kompetensi tenaga kerja serta dengan adanya peningkatan harmonisasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja maka akan minimnya terjadi pemutusan hubungan kerja sehingga tujuan mengurangi pengangguran dapat tercapai.

3.2 Strategi dan kebijakan

Strategi dan kebijakan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar adalah strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah dalam rangka membantu mewujudkan tujuan dan sasaran. Arah kebijakan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar telah selaras dengan strategi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar Tahun 2025-2029, secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Perumusan Arah Kebijakan Renstra DTKSK Kota Denpasar

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Berkurangnya Pengangguran	Meningkatkan pembinaan dan pengembangan tenaga kerja	Pengembangan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja	
			Peningkatan layanan antar kerja	
			Peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja	

Strategi

Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran sebagaimana tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
2. Peningkatan peluang kesempatan kerja
3. Peningkatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Arah Kebijakan

Arah Kebijakan yang diambil dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja
2. Peningkatan layanan antar kerja
3. Peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja

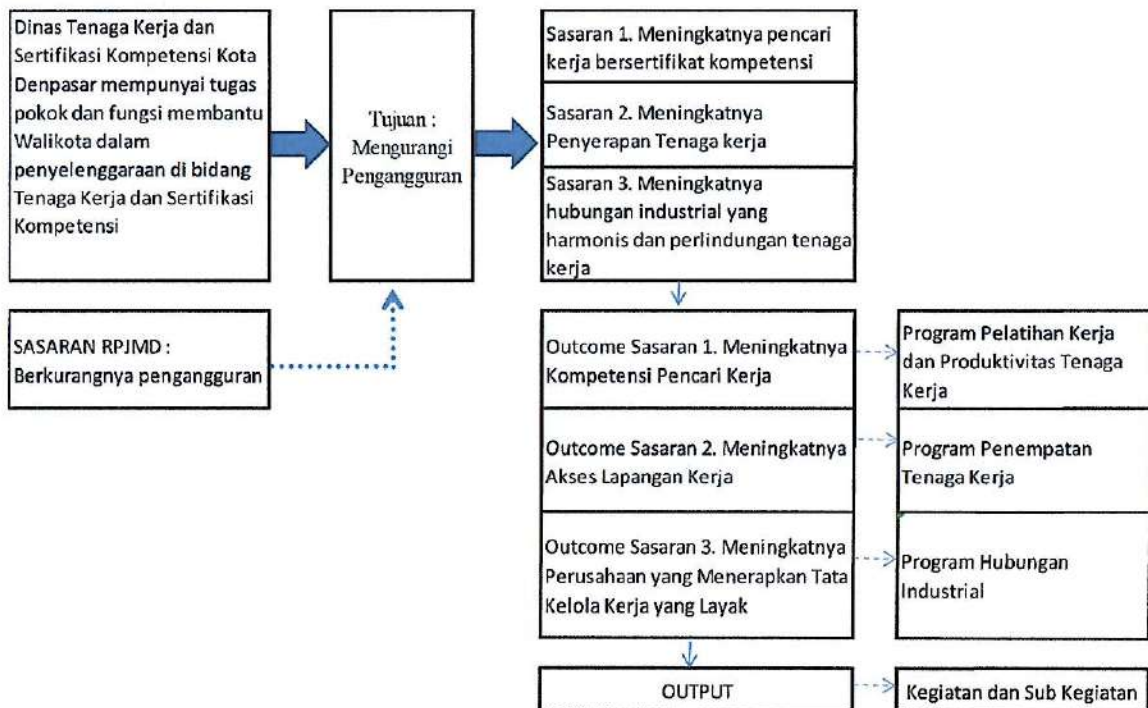
The image features a dynamic, abstract composition of red and white. At the top, a thick red band with a white double-line border curves across the frame. Below this, a series of thin, parallel red lines flow and curve, creating a sense of movement and depth. The bottom of the image is dominated by large, overlapping red shapes, some with a lighter, semi-transparent effect, suggesting a layered or architectural structure. The overall aesthetic is clean, modern, and energetic.

BAB IV

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN
BIDANG TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

Program, kegiatan, sub kegiatan merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sebagai perwujudan dalam mendukung Pembangunan Prioritas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar Tahun 2025-2029, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar telah merumuskan dalam bentuk program prioritas pembangunan yang akan dilaksanakan sebagai implementasi tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar, secara lebih jelas kerangka perumusan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra



4.1 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan berdasarkan permendagri 900.1.15.5-1317 Tahun 2023

Rencana Program adalah kumpulan kegiatan yang sistimastis dan terpadu pada masing-masing bidang untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur. Dengan adanya program/kegiatan/subkegiatan diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam

Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Program kegiatan dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Periode Tahun 2025–2029 dapat dilihat pada tabel 4.2 dan 4.3 :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Kegiatan :

1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
2. Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Umum Perangkat Daerah
4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

2. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Kegiatan :

1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kegiatan :

1. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
2. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
3. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)

4. Program Penempatan Tenaga Kerja

Kegiatan :

1. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
2. Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota
3. Penerbitan Izin LPTKS Dalam 1 Daerah Kab/Kota
4. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota

5. Program Hubungan Industrial

Kegiatan :

1. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
2. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

Tabel 4.2
Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra DTKSK Kota Denpasar Tahun 2025-2029

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator	Program/kegiatan/subkegiatan	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Berkurangnya Pengangguran	Mengurangi pengangguran			%	Tingkat Pengangguran Terbuka		
		Meningkatnya pencari kerja bersertifikat kompetensi		%	Persentase pencari kerja yang tersertifikasi		
			Meningkatnya kompetensi pencari kerja	%	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi	Program : Pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	
			Meningkatnya mutu Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	%	Jumlah LPKS yang terakreditasi	Kegiatan : Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
			Terlaksananya pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Lembaga	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	Sub Kegiatan : Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
			Meningkatnya pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Orang	Jumlah pencari kerja yang dilatih	Kegiatan : Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	

			Terlaksananya proses pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Orang	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	Sub kegiatan : Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	
			Meningkatnya pengukuran produktivitas tenaga kerja	%	Persentase meningkatnya pengetahuan dan pemahaman tentang produktivitas perusahaan	Kegiatan : Pengukuran produktivitas tingkat daerah Kabupaten/Kota	
			Terlaksananya pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	Dokumen	Jumlah dokumen hasil pengukuran produktivitas dan daya saing tenaga kerja di tingkat daerah	Sub kegiatan : Pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	
		Meningkatnya penyerapan tenaga kerja		%	Persentase tenaga kerja yang terserap		
			Meningkatnya akses lapangan kerja	%	Persentase kesempatan/lowongan kerja yang terpenuhi	Program : Penempatan tenaga kerja	
			Meningkatnya pelayanan antar kerja	%	Persentase pencari kerja yang mendapat pelayanan antar kerja	Kegiatan : Pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/kota	

			Terwujudnya pelayanan antar kerja	Orang	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL	Sub Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja	
			Terlaksananya penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja	Orang	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan jabatan	Sub Kegiatan : Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	
			Terselenggaranya unit layanan disabilitas ketenagakerjaan	Orang	Jumlah tenaga kerja d isabilitas yang mendapatkan fasilitasi layanan ULD	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
			Terwujudnya perluasan kesempatan kerja	Orang	Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja	Sub Kegiatan : Perluasan Kesempatan Kerja	
			Meningkatnya Lembaga penempatan tenaga kerja swasta yang sesuai dengan aturan	Lembaga	Jumlah LPTKS yang sesuai dengan aturan	Kegiatan : Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
			Terlaksananya pengawasan dan pengendalian LPTKS	Lembaga	Jumlah LPTKS yang dilakukan pengawasan dan pengendalian sesuai dengan aturan yang berlaku	Sub Kegiatan : Pengawasan dan pengendalian LPTKS	

			Meningkatnya pengelolaan informasi pasar kerja	Orang	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja	Kegiatan : Pengelolaan informasi pasar kerja	
			Tersedianya data dan informasi pencari kerja yang memanfaatkan aplikasi informasi pasar kerja online	Dokumen	Jumlah data dan informasi yang dihasilkan aplikasi informasi pasar kerja <i>Online</i>	Sub kegiatan : Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja <i>online</i>	
			Terselenggaranya pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online	Orang	Jumlah pencari dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui sistem online (karir hub)	Sub kegiatan : Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online	
			Terlaksananya Job fair/Bursa kerja	Orang	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui Job fair/Bursa kerja	Sub Kegiatan : Job fair/Bursa kerja	
			Meningkatnya perlindungan Pekerja Migran Indonesia	%	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia yang tersosialisasi	Kegiatan : Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	

			Terlaksananya Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Orang	Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan Kompetensinya	Sub Kegiatan : Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
			Terlaksananya pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna penempatan	Orang	Jumlah PMI Purna yang diberdayakan	Sub Kegiatan : Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Purna Penempatan	
		Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis dan perlindungan tenaga kerja		%	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan		
				%	Cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan		
			Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Program Hubungan Industrial	

			Meningkatnya Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan	Perkara	Jumlah perselisihan yang diselesaikan dengan perjanjian bersama/anjuran	Kegiatan : Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
			Terselesaikannya perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Perkara	Jumlah perkara perselisihan yang terselesaikan	Sub Kegiatan : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
			Terselenggaranya verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan pada organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh serta non afiliasi	Asosiasi dan serikat pekerja	Jumlah asosiasi pengusaha dan serikat pekerja yang diverifikasi	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan pada organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh serta non afiliasi	

			Meningkatnya pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama	Perusahaan	Jumlah perusahaan yang menerapkan sarana hubungan industrial	Kegiatan : Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
			Terselenggaranya pendataan dan informasi sarana hubungan industrial (PP/PKB, Struktur skala upah, dan LKS Bipartit) dan pekerja yang terdaftar sebagai peserta jamsostek serta pengupahan	Laporan	Jumlah data dan informasi sarana HI (PP/PKB, struktur skala upah, dan LKS Bipartit) dan pekerja yang terdaftar sebagai peserta jamsostek serta pengupahan	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan	
			Meningkatnya layanan kesekretariatan	%	Persentase pemenuhan layanan kesekretariatan	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	
			Terpenuhinya gaji dan tunjangan ASN	Orang/ Bulan	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

			Terpenuhinya gaji dan tunjangan ASN	Orang/ Bulan	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
			Terlaksananya Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Perusahaan	Jumlah perusahaan pengguna Tenaga Kerja Asing termonitoring	Kegiatan : Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Pemerintah Daerah	
			Terlaksananya Penyuluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	Laporan	Jumlah laporan hasil penyuluhan dan penyebarluasan kebijakan retribusi daerah	Sub Kegiatan : Penyuluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	
			Terpenuhinya administrasi umum perangkat daerah	%	Persentase layanan administrasi umum Perangkat Daerah	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	
			Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Paket	Jumlah Paket komponen instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	Sub Kegiatan : Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	
			Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	Paket	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Sub Kegiatan : Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	

			Tersedianya peralatan rumah tangga	Paket	Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	Sub Kegiatan : Penyediaan peralatan rumah tangga	
			Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Paket	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Sub Kegiatan : Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	
			Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Laporan	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Sub Kegiatan : Fasilitasi Kunjungan Tamu	
			Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Laporan	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	
			Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	%	Persentase pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah siap pakai	Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
			Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Unit	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	Sub Kegiatan : Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

			Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Unit	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Sub Kegiatan : Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
			Tersedianya mebel	Unit	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Sub Kegiatan : Pengadaan Mebel	
			Terpenuhinya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	Persentase layanan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
			Tersedianya jasa surat menyurat	Laporan	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Sub Kegiatan : Penyediaan jasa Surat Menyurat	
			Tersedianya jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	Laporan	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Komunikasi sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	Sub Kegiatan : Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	
			Tersedianya jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Laporan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	Sub Kegiatan : Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	

			Tersedianya jasa pelayanan umum kantor	Laporan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	Sub Kegiatan : Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	
			Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	Persentase barang milik daerah siap pakai	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
			Tersedianya jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Unit	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	Sub Kegiatan : Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	
			Terlaksananya Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Unit	Jumlah Peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Sub Kegiatan : Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	
			Terlaksananya Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Unit	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Sub Kegiatan : Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	

			Terlaksananya Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Unit	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Sub Kegiatan : Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Unit	Jumlah Aset Tak Berwujud yang Dipelihara	Sub Kegiatan : Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	
			Terlaksananya pemeliharaan mebel	Unit	Jumlah Mebel yang Dipelihara	Sub Kegiatan : Pemeliharaan Mebel	
			Meningkatnya Perencanaan Tenaga Kerja	%	Persentase Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu Ke Rencana Tenaga Kerja	Program Perencanaan Tenaga Kerja	
			Tersedianya Dokumen Rencana Tenaga Kerja	%	Persentase Ketersediaan Dokumen Rencana Tenaga Kerja	Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
			Tersusunnya Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	

Tabel 4.3
Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi
Kota Denpasar Tahun 2025-2029

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ OUTCOME KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR OUTCOME/ OUTPUT	BASE LINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pemenuhan layanan kesekretariatan		100%	11.411.755.191	100%	11.361.051.437	100%	12.497.156.581	100%	13.746.397.420	100%	14.076.310.958	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN		56 Orang	8.378.899.987	52 Orang	8.601.043.942	52 Orang	9.461.148.336	52 Orang	10.407.263.169	52 Orang	11.447.989.486	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		56 Orang	8.378.899.987	52 Orang	8.601.043.942	52 Orang	9.461.148.336	52 Orang	10.407.263.169	52 Orang	11.447.989.486	
Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Pemerintah Daerah	Jumlah perusahaan pengguna Tenaga Kerja Asing termonitoring		50 Perusahaan	27.300.000	50 Perusahaan	30.030.000	50 Perusahaan	33.033.000	50 Perusahaan	36.336.300	50 Perusahaan	39.969.930	
Penyuluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah laporan hasil penyuluhan dan penyebarluasan kebijakan retribusi daerah		1 Laporan	27.300.000	1 Laporan	30.030.000	1 Laporan	33.033.000	1 Laporan	36.336.300	1 Laporan	39.969.930	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase layanan administrasi umum Perangkat Daerah		100%	186.585.100	100%	205.243.610	100%	225.767.971	100%	239.700.929	100%	210.404.010	
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah Paket komponen instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan		1 Paket	6.808.000	1 Paket	7.488.800	1 Paket	8.237.680	1 Paket	8.320.057	1 Paket	8.450.000	

Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan		3 Paket	32.999.000	3 Paket	36.298.900	3 Paket	39.928.790	3 Paket	43.921.659	3 Paket	36.398.900	
Penyediaan peralatan rumah tangga	Jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan		2 Paket	18.398.000	2 Paket	20.237.800	2 Paket	22.261.580	2 Paket	24.487.738	2 Paket	20.337.000	
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan		1 Paket	72.566.100	1 Paket	79.822.710	1 Paket	87.804.981	1 Paket	88.683.031	1 Paket	80.822.710	
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu		1 Laporan	14.100.000	1 Laporan	15.510.000	1 Laporan	17.061.000	1 Laporan	18.767.100	1 Laporan	16.510.000	
Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		1 Laporan	41.714.000	1 Laporan	45.885.400	1 Laporan	50.473.940	1 Laporan	55.521.334	1 Laporan	47.885.400	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah siap pakai		100%	29.241.000	100%	49.905.100	100%	27.395.610	100%	310.855.171	100%	51.905.100	
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan		1 Unit	-	-	-	-	-	1 Unit	280.720.000	-	-	

Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		38 Unit	22.641.000	4 Unit	24.905.100	4 Unit	27.395.610	4 Unit	30.135.171	4 Unit	25.905.100	
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		1 Unit	6.600.000	5 Unit	25.000.000	-	-	-	-	5 Unit	26.000.000	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase layanan jasa penunjang urusan pemerintah daerah		100%	2.326.067.104	100%	2.001.180.745	100%	2.257.485.860	100%	2.252.488.976	100%	1.913.967.432	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		1 Laporan	288.823.000	1 Laporan	290.000.000	1 Laporan	333.500.000	1 Laporan	340.170.000	1 Laporan	291.000.000	
Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Komunikasi sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan		1 Laporan	144.000.000	1 Laporan	146.880.000	1 Laporan	152.500.000	1 Laporan	170.000.000	1 Laporan	146.770.000	
Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan		1 Laporan	153.393.000	1 Laporan	156.460.860	1 Laporan	172.106.946	1 Laporan	189.317.641	1 Laporan	157.460.860	
Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan		1 Laporan	1.739.851.104	1 Laporan	1.407.839.885	1 Laporan	1.599.378.914	1 Laporan	1.553.001.335	1 Laporan	1.318.736.572	

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik daerah siap pakai		100%	463.662.000	100%	473.648.040	100%	492.325.804	100%	499.752.875	100%	412.075.000	
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya		18 Unit	284.860.000	11 unit	200.000.000	21 unit	295.509.248	21 unit	297.500.000	21 unit	220.000.000	
Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara		1 Unit	11.966.000	1 Unit	12.205.320	1 Unit	13.425.852	1 Unit	14.768.437	1 Unit	13.425.000	
Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara		18 Unit	63.680.000	2 Unit	64.953.000	2 Unit	66.252.672	2 Unit	67.577.725	2 Unit	69.250.000	
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan lainnya yang dipelihara /direhabilitasi		1 Unit	99.656.000	1 Unit	101.649.120	1 Unit	111.814.032	1 Unit	114.050.313	1 Unit	103.500.000	
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara /direhabilitasi		2 Unit	3.500.000	2 Unit	4.840.000	2 Unit	5.324.000	2 Unit	5.856.400	2 Unit	5.900.000	
Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Aset Tak Berwujud yang Dipelihara		2 Unit	-	2 Unit	90.000.000	-	-	-	-	-	-	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET	
			2026		2027		2028		2029		2030			
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke Rencana Tenaga Kerja		100%	90.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase ketersediaan dokumen Rencana Tenaga Kerja		100%	90.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja makro		1 Dokumen	90.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi	100%	100%	287.592.600	100%	327.326.901	100%	395.285.865	100%	464.267.250	100%	534.373.301		
Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang dilatih	251 orang	40 Orang	179.180.000	45 Orang	197.098.000	50 Orang	230.395.765	55 Orang	282.888.140	60 Orang	334.856.280		
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	251 orang	40 Orang	179.180.000	45 Orang	197.098.000	50 Orang	230.395.765	55 Orang	282.888.140	60 Orang	334.856.280		
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase meningkatnya pengetahuan dan pemahaman tentang produktivitas perusahaan	25%	25%	28.282.000	25%	30.318.000	25%	33.349.800	25%	36.684.780	25%	40.353.258		

Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	28.282.000	2 Dokumen	30.318.000	2 Dokumen	33.349.800	2 Dokumen	36.684.780	2 Dokumen	40.353.258	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang terakreditasi	-	1 LPKS	80.130.600	1 LPKS	99.910.901	2 LPKS	131.540.300	3 LPKS	144.694.330	3 LPKS	159.163.763	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	70 LPKS	70 LPKS	80.130.600	70 LPKS	99.910.901	70 LPKS	131.540.300	70 LPKS	144.694.330	70 LPKS	159.163.763	
Program Penempatan Tenaga Kerja	Kesempatan lowongan kerja yang terpenuhi	65%	65.10%	817.027.500	65.15%	813.432.471	65.20%	1.205.499.845	65.25%	1.153.739.179	65.30%	1.252.164.505	
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja	3.500 orang	3.500 orang	567.250.500	3.500 orang	563.173.000	3.500 orang	698.173.000	3.500 orang	563.173.000	3.500 orang	585.750.000	
Job Fair Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui JOB FAIR Bursa Kerja	2.125 orang	500 Orang	279.128.000	500 Orang	277.032.000	500 Orang	277.032.000	500 Orang	277.032.000	500 Orang	295.500.000	
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Kari Hub)	2.765 orang	600 Orang	288.122.500	600 Orang	286.141.000	600 Orang	271.141.000	600 Orang	286.141.000	600 Orang	290.250.000	
Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online	Jumlah data dan informasi yang dihasilkan aplikasi informasi pasar kerja Online	-	-	-	-	-	2 Dokumen	150.000.000	-	-	-	-	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Perlindungan PMI (Pra Dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia yang tersosialisasi	20%	20%	10.642.500	20%	10.458.000	20%	75.458.000	20%	110.304.179	20%	122.987.505	
Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPNI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan Kompetensinya	350 orang	350 Orang	10.642.500	350 Orang	10.458.000	350 Orang	10.458.000	350 Orang	45.304.179	350 Orang	47.987.505	
Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang diberdayakan	-	-	-	-	-	15 Orang	65.000.000	15 Orang	65.000.000	15 Orang	75.000.000	
Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase pencari kerja yang mendapat pelayanan antar kerja		20%	239.134.500	20%	239.801.471	20%	406.868.845	20%	455.262.000	20%	518.427.000	
Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL	425 Orang	300 Orang	200.005.000	300 Orang	188.602.000	300 Orang	240.208.845	300 Orang	236.602.000	300 Orang	280.602.000	
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	1.250 Orang	700 orang	25.011.500	700 orang	24.173.000	700 orang	24.173.000	700 orang	74.173.000	700 orang	80.575.000	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	
			(4)	(5)	(7)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	60 Orang	25 Orang	14.118.000	25 Orang	27.026.471	25 Orang	62.487.000	25 Orang	64.487.000	25 Orang	77.250.000	
Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja	-	-	-	-	-	20 orang	80.000.000	20 orang	80.000.000	20 orang	80.000.000	
Penerbitan Izin Lembaga Pencematan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS yang sesuai dengan aturan	-	-	-	-	-	1 Lembaga	25.000.000	1 Lembaga	25.000.000	1 Lembaga	25.000.000	
Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang dilakukan pengawasan dan pengendalian sesuai dengan aturan yang berlaku	-	-	-	-	-	1 Lembaga	25.000.000	1 Lembaga	25.000.000	1 Lembaga	25.000.000	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Program Hubungan Industrial	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak		10.10%	502.480.000	10.20%	500.269.021	10.30%	550.295.923	10.40%	605.325.516	10.50%	666.216.545	
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perselisihan yang diselesaikan dengan perjanjian bersama/anjuran	16 Perkara	20 Perkara	326.840.000	20 Perkara	332.180.000	20 Perkara	367.206.902	20 Perkara	407.236.495	20 Perkara	448.127.524	
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	16 Perkara	20 Perkara	138.530.000	20 Perkara	140.568.500	20 Perkara	155.595.402	20 Perkara	175.595.402	20 Perkara	195.595.402	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										KET
			2026		2027		2028		2029		2030		
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	24 Perusahaan	24 Asosiasi/ Serikat pekerja	188.310.000	24 Asosiasi/ Serikat pekerja	191.611.500	24 Asosiasi/ Serikat pekerja	211.611.500	24 Asosiasi/ Serikat pekerja	231.641.093	24 Asosiasi/ Serikat pekerja	252.532.122	
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang menerapkan sarana hubungan industrial	160 Perusahaan	160 Perusahaan	175.640.000	160 Perusahaan	168.089.021	160 Perusahaan	183.089.021	160 Perusahaan	198.089.021	160 Perusahaan	218.089.021	
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	5 Laporan	5 Laporan	175.640.000	5 Laporan	168.089.021	5 Laporan	183.089.021	5 Laporan	198.089.021	5 Laporan	218.089.021	

Tabel 4.4
Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas
Pembangunan Daerah

NO	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan/Sub Kegiatan	Ket
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya kompetensi pencari kerja		
		Meningkatnya pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Kegiatan : Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	
		Terlaksananya proses pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Sub kegiatan : Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	
2.	Program Penempatan tenaga kerja	Meningkatnya akses lapangan kerja		
		Meningkatnya pengelolaan informasi pasar kerja	Kegiatan : Pengelolaan informasi pasar kerja	
		Terlaksananya Job fair/Bursa kerja	Sub Kegiatan : Job fair/Bursa kerja	
3.	Program Hubungan Industrial	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak		
		Meningkatnya Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan	Kegiatan : Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	

		<p>Terselesaikannya perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</p>	<p>Sub Kegiatan : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</p>	
--	--	--	---	--

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. 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.

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah indikator yang menjelaskan mengenai kinerja utama untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap Lembaga/Instansi Pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama. Dengan merumuskan Indikator Kinerja Utama, instansi pemerintah bisa mengetahui kinerja mereka selama ini. Selain itu, Indikator Kinerja Utama juga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk ke depannya. Sehingga mereka pun bisa meraih tujuan, sasaran, dan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah indikator kerja yang menggambarkan keberhasilan penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan. Berdasarkan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar merumuskan Indikator Kinerja Utama untuk tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama DTKSK Kota Denpasar

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Persentase pencari kerja yang tersertifikasi	%	100	100	100	100	100	100	
2.	Persentase tenaga kerja yang terserap	%	65.05	65.10	65.15	65.20	65.25	65.30	
3.	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan	%	56.05	56.10	56.15	56.20	56.25	56.30	
4.	Cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan	%	52.52	53.04	53.57	54.10	54.64	55.18	

Tabel 4.6 Indikator Kinerja Kunci

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	%	100	100	100	100	100	100	
2.	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	10	10.10	10.20	10.30	10.40	10.50	
3.	Persentase tenaga kerja yang terserap	%	65.05	65.10	65.15	65.20	65.25	65.30	

The image features a dynamic, abstract composition of red and white. At the top, a thick red band with a white double-line border curves across the frame. Below this, a series of thin, parallel red lines form a wavy, ribbon-like shape that tapers and curves towards the right. The bottom of the image is dominated by large, overlapping red shapes, some with a lighter, semi-transparent effect, creating a sense of depth and movement. The overall aesthetic is clean, modern, and energetic.

BAB V

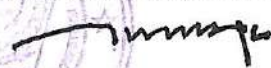
BAB V PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025–2029 merupakan salah satu dokumen perencanaan yang melengkapi dan memiliki keterkaitan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Denpasar Tahun 2025–2029. Sebagai sebuah dokumen perencanaan, Rencana Strategis ini memuat program/kegiatan/subkegiatan yang bersifat strategis atau memiliki prioritas untuk mencapai misi pembangunan yang telah ditetapkan. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar dalam pelaksanaannya dijabarkan lebih lanjut secara operasional kedalam Program Kerja Tahunan secara lebih detail sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta menjadi acuan dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program, kegiatan, sub kegiatan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar yang dijabarkan dalam Renja dan RKA akan disajikan dalam Laporan Kinerja (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar. Laporan Kinerja (LKjIP) akan menjadi bukti pencapaian kinerja dan bahan perbaikan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar di masa yang akan datang.

Demikian Rencana Strategis ini disusun dengan harapan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar selama kurun waktu tahun 2025–2029.

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


I Putu Sandika, SE., M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 196803062000031007


WALIKOTA DENPASAR,

GUSTI NGURAH JAYA NEGARA



WALIKOTA DENPASAR
KEPUTUSAN WALIKOTA DENPASAR
NOMOR 100.3.3.3/644/HK/2025
TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KOTA DENPASAR TAHUN 2025-2029

WALIKOTA DENPASAR,

- Menimbang
- a. bahwa untuk mewujudkan efektifitas dan optimalisasi Perencanaan Pembangunan Daerah sesuai arah kebijakan Pembangunan serta visi dan misi Kepala Daerah, perlu disusun Rencana Strategis Tahun 2025-2029;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 108 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dalam tahapan persiapan penyusunan Rencana Strategis diawali dengan penyusunan Keputusan Kepala Daerah tentang Pembentukan Tim Penyusun Renstra Perangkat Daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Walikota tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029;
- 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 Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
5. 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 beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Denpasar Tahun 2022 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Denpasar Nomor 7);
6. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Semesta Berencana Kota Denpasar Tahun 2025 nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Denpasar Nomor 7);
7. Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Penandatanganan Keputusan Walikota Kepada Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar (Berita Daerah Kota Denpasar Tahun 2017 Nomor 7);
8. Peraturan Walikota Nomor 45 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kota Denpasar Tahun 2023 Nomor 45);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Tugas dan tanggungjawab Tim Penyusun sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu yaitu:
- Menyusun agenda kerja Tim Penyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029;
 - Melakukan reviu terhadap *cascading* Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029;
 - Melakukan pemetaan nomenklatur sub kegiatan sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 - Menyusun dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029;
 - Mengkoordinasikan penetapan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025-2029; dan
 - Bertanggungjawab dan melaporkan segala hasil pelaksanaan tugasnya kepada Walikota Denpasar melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Denpasar
pada tanggal 3 Maret 2025
an. Walikota Denpasar
/s/ Plt Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar,

drh. I Gusti Ayu Ngurah Raini
Pembina Utama Muda
NIP. 19671113 199303 2 006

Tembusan disampaikan kepada :

- Yth :
- Walikota Denpasar.
 - Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Denpasar.
 - Inspektur Kota Denpasar.
 - Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Denpasar.
 - Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.
 - Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Denpasar
 - Arsip.



PEMERINTAH KOTA DENPASAR

BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Maruti No. 8 Denpasar Kode Pos 80115 Telepon. (0361) 413357
www.denpasarkota.go.id email: bappeda@denpasarkota.go.id

Kesimpulan Pengendalian dan Evaluasi terhadap Kebijakan Renstra
Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Tahun 2025 - 2029

No.	Aspek	Penjelasan Hasil Pengendalian dan Evaluasi
1	Perumusan visi dan misi Perangkat Daerah kabupaten / kota berpedoman pada visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah.	Perumusan visi dan misi Perangkat Daerah sudah berpedoman pada visi dan misi RPJMD Kota Denpasar Tahun 2025 - 2029
2	Perumusan strategi dan kebijakan Perangkat Daerah kabupaten / kota berpedoman pada strategi dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah.	Perumusan strategi dan kebijakan Perangkat Daerah sudah berpedoman pada strategi dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah.
3	Perumusan rencana program, kegiatan Perangkat Daerah kabupaten / kota berpedoman pada kebijakan umum dan program pembangunan jangka menengah daerah.	Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah sudah mengacu pada perumusan rencana program dan kegiatan prioritas daerah lingkup Kota Denpasar dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah daerah kota Denpasar serta pencapaian sasaran pembangunan tahunan provinsi serta pencapaian sasaran pembangunan tahunan nasional.
4	Perumusan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikator Perangkat Daerah kabupaten / kota berpedoman pada indikasi rencana program prioritas dan kebutuhan pendanaan pembangunan jangka menengah daerah.	Perumusan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Perangkat Daerah sudah berpedoman pada indikasi program prioritas dan kebutuhan pendanaan RPJMD Kota Denpasar Tahun 2025 - 2029
5	Perumusan indikator kinerja Perangkat Daerah kabupaten / kota berpedoman pada tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah.	Perumusan indikator kinerja Perangkat daerah sudah berpedoman pada tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah.
6	Pentahapan pelaksanaan program Perangkat Daerah kabupaten / kota sesuai dengan pentahapan pelaksanaan program pembangunan jangka menengah daerah kabupaten / kota .	Pentahapan pelaksanaan program Perangkat Daerah telah sesuai dengan pentahapan pelaksanaan program pembangunan jangka menengah Daerah Kota Denpasar.

Denpasar, 19 September 2025

Kepala Bappeda Kota Denpasar



I Putu Wisnu Wijaya Kusuma, ST, MT
Pembina Utama Muda
NIP. 19671007 199703 1 004

Petunjuk Pengisian :

- Kolom (1) diisi dengan nomor urut
- Kolom (2) diisi dengan uraian aspek pengendalian dan evaluasi kebijakan perencanaan pembangunan daerah; dan
- Kolom (3) diisi dengan uraian penjelasan hasil pada setiap aspek yang dievaluasi

No	Jenis Kegiatan	Hasil Pengendalian dan Evaluasi			
		Kesesuaian		Faktor Penyebab Ketidak Sesuaian	Tindak Lanjut Penyempurnaan Apabila Tidak
		ada	Tidak ada		
	awal RPJMD kabupaten/kota yang memuat indikator keluaran program dan pagu per Perangkat Daerah kabupaten/kota				
13	Perumusan strategi dan kebijakan jangka menengah Perangkat Daerah kabupaten/kota guna mencapai target kinerja program prioritas RPJMD kabupaten/kota yang menjadi tugas dan fungsi Perangkat Daerah kabupaten/kota .	√			
14	Perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun, termasuk lokasi kegiatan	√			
15	Perumusan indikator kinerja Perangkat Daerah kabupaten/kota yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD kabupaten/kota	√			
16	Pelaksanaan forum Perangkat Daerah kabupaten/kota.	√			
17	Perumusan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Perangkat Daerah kabupaten/kota berpedoman pada indikasi rencana program prioritas dan kebutuhan pendanaan pembangunan jangka menengah	√			
18	Perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah Kabupaten/Kota	√			
19	Pentahapan pelaksanaan program Perangkat Daerah kabupaten/kota sesuai dengan pentahapan pelaksanaan program pembangunan jangka menengah daerah kabupaten/kota	√			
20	Dokumen Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota yang telah disyahkan	√			

Denpasar, 27 Agustus 2025
 PIA Kepala Dinas Tenaga Kerja
 dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar


 I Putu Sandika S.E., M.Si
 Pembina Tk. I
 Nip. 19680306 20000 1 007