



WALI KOTA BATAM
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN WALI KOTA BATAM
NOMOR 68 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
DINAS TENAGA KERJA TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BATAM,

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai ketentuan Pasal 123 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah menyebutkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah menyampaikan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang. . .

2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
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 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) 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. . .

6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
7. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
9. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
10. 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);
11. 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;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan dan Pembangunan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);

13. Peraturan. . .

13. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 18) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2019 Nomor 7);
14. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Batam Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2024 Nomor 6);
15. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 136);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA TAHUN 2025-2029.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Batam.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Batam.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu di daerah.

6. Rencana. . .

6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Batam yang memuat penjabaran visi, misi dan program Kepala Daerah untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan, dengan berpedoman pada RPJPD serta memperhatikan RPJMN.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
8. Pemasalahan Pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat.
9. Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan dan dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi Daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di masa yang akan datang.
10. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan.
11. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.
12. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran.
13. Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis Daerah/Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.
14. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan yang menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
15. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program.

16. Sub. . .

16. Sub Kegiatan adalah rincian dari kegiatan untuk mencapai *output* dari kegiatan.
17. Indikator kinerja adalah alat ukur pencapaian kinerja suatu sub kegiatan, kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*).

BAB II RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1) Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja merupakan penjabaran RPJMD Tahun 2025-2029.
- (2) Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
 - e. BAB V PENUTUP
- (3) Rencana Pendanaan Indikatif Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 merupakan bagian dari Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 3

Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 menjadi acuan penyusunan Rencana Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja.

BAB III KETENTUAN PENUTUP

Pasal 4

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Batam.

Ditetapkan di Batam
pada tanggal 19 September 2025

WALI KOTA BATAM,



AMSAKAR ACHMAD

Diundangkan di Batam
pada tanggal 19 September 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA BATAM,

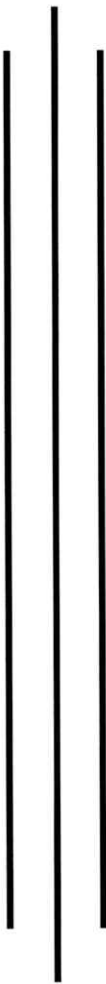


FIRMANSYAH

BERITA DAERAH KOTA BATAM TAHUN 2025 NOMOR 1638

LAMPIRAN : PERATURAN WALI KOTA BATAM
NOMOR : 68 TAHUN 2025
TENTANG : RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
DINAS TENAGA KERJA TAHUN 2025-2029

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
DINAS TENAGA KERJA TAHUN 2025-2029





**RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM
TAHUN 2025-2029**

Kata Pengantar

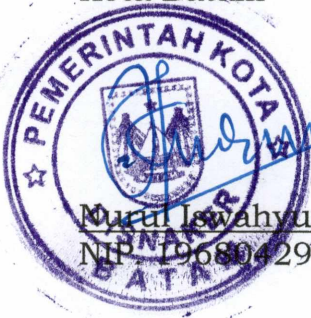
Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan kerja perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis (Renstra) memuat tujuan, sasaran, strategis dan arah kebijakan serta program, kegiatan dan subkegiatan yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 disusun dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Batam Tahun 2025-2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam Tahun 2025-2029 sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Dengan segala kerendahan hati, kami mohon masukan dan saran untuk terus dapat meningkatkan kualitas dan arah serta tujuan pengelolaan bidang tenaga kerja yang lebih baik di Kota Batam. Kami mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak, khususnya anggota Tim RENSTRA Dinas Tenaga Kerja, atas segala dukungan dan partisipasinya dalam menyusun dan menyempurnakan dokumen ini.

Akhir kata semoga RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2025 - 2029 ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat luas pada umumnya dan untuk lebih meningkatkan kualitas serta kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada khususnya, sehingga pembangunan di Kota Batam dapat dilaksanakan secara optimal dan terpadu dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Batam.

Batam, September 2025
Plt.Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota Batam



Muti Iswahyuni, AMP,SE
NIP. 196804291989092001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	I.1
1.1 Latar Belakang	I.1
1.2 Landasan Hukum.....	I.3
1.3 Maksud dan Tujuan	I.5
1.4 Sistematika Penulisan	I.5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	II.1
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	II.1
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur PD	II.1
2.1.2 Sumber Daya PD	II.27
2.1.3 Kinerja Pelayanan PD	II.39
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan PD	II.47
2.1.5 Kerjasama Antar Daerah	II.48
2.1.6 Tantangan dan Peluang	II.48
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis PD	II.49
2.2.1 Permasalahan Pelayanan PD	II.49
2.2.2 Telaahan Dokumen Lainnya.....	II.51
2.2.3 Penentuan Isu-Isu Strategis PD	II.57
BAB III TUJUAN, SASARAN STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN..	III.1
3.1 Tujuan dan Sasaran	III.3
3.2 Strategi dan Kebijakan	III.6
3.2.1 Strategi.....	III.6
3.2.2 Kebijakan.....	III.10
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	IV.1
4.1 Uraian Program	IV.2
4.2 Uraian Kegiatan	IV.6
4.3 Uraian Sub Kegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif	IV.17
4.4 Uraian Sub Kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas Pembangunan Daerah	IV.34
4.5 Pencapaian tujuan dan sasaran Restra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah	IV.35
BAB V PENUTUP	V.1
5.1 Kesimpulan Substansial	V.1
5.2.Kaidah Pelaksanaan	V.1
5.3.Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi terhadap Perencanaan Pelaksanaan Pembangunan	V.3

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025II.15

Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan di Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025II.15

Tabel 2.3 Aset Tanah Dinas Tenaga KerjaII.17

Tabel 2.4 Gedung dan Bangunan Dinas Tenaga Kerja.....II.17

Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kota Batam Tahun 2020-2024.....II.20

Tabel 2.6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....II.22

Tabel 2.7 Rumusan PermasalahanII.25

Tabel 2.8 Tema Isu KLHS Terhadap Perangkat Daerah Kota Batam..... II.32

Tabel 2.9 Isu Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam 2025-2029.....II.34

Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja.....III.2

Tabel 3.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan KebijakanIII.4

Tabel 3.3 Tahapan Strategi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam Tahun 2025 – 2029III.4

Tabel 3.4 Arah Kebijakan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tahun 2025 2029.....III.5

Tabel 4.1 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan SKPD tahun 2025-2029IV.1

Tabel 4.2 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan SKPD tahun 2025-2029IV.9

Tabel 4.3 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan DaerahIV.22

Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota BatamIV.24

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci (IKK)IV.24

DAFTAR GAMBAR

1.1 Proses Penyusunan Renstra Dinas.....I.2

1.2 Keterkaitan Renstra Dinas dengan RPJMD, Renstra K/L, dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi.....I.2

2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....II.3

3.1 Konsep Renstra PDIII.2

3.2 Kerangka Keterkaitan Renstra PD Sasaran RPJMD dg Tujuan Renstra PD.....III.3

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Batam No, 78 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Bagian Kesembilan.

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Batam No 17 Tahun 2023 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Sistem Kerja di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang tenaga kerja dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mempunyai fungsi :

1. Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Ketenagakerjaan;
2. Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum Bidang Ketenagakerjaan;
3. Pembinaan dan Pelaksanaan di Bidang Ketenagakerjaan; dan
4. Pelaksanaan Monitoring, Evaluasi dan Laporan Kegiatan Dinas.

Perencanaan merupakan proses awal yang dilakukan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Begitu pula pembangunan daerah, setiap pemerintah daerah diwajibkan membuat dokumen perencanaan baik jangka panjang, jangka menengah maupun tahunan. Perencanaan dilakukan agar pemerintah daerah dapat mengetahui kinerja pembangunan dan layanan masyarakat masa lalu sehingga dapat diantisipasi dimasa depan. Sesuai amanat Permendagri 86 Tahun 2017 mengenai penyusunan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyatakan bahwa setiap Perangkat Daerah harus menyusun Rencana Strategis.

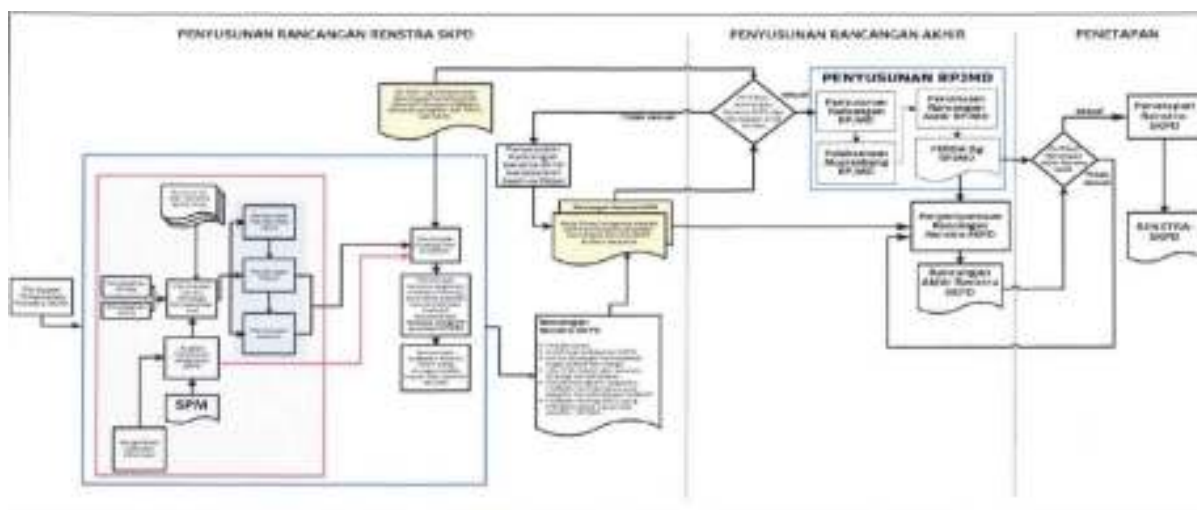
Perencanaan strategik merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah dalam rangka pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang saat ini dijadikan sebagai salah satu instrumen pertanggungjawaban. Perencanaan ini merupakan pengintegrasian antara keahlian sumberdaya manusia dengan berbagai sumberdaya lainnya yang dimiliki organisasi sehingga diharapkan mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategik, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional.

Renstra SKPD ini berfungsi sebagai penjabaran lebih lanjut dari tujuan dan sasaran strategis RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029, dan memandu perencanaan program dan kegiatan serta rencana pendanaan oleh perangkat daerah dalam rangka mendukung pencapaian target pembangunan daerah yang ditetapkan dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029. Penyusunan Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam dilakukan melalui beberapa tahapan dengan tahapan sebagai berikut :

- Persiapan penyusunan;
- Penyusunan rancangan awal;
- Penyusunan rancangan;
- Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah;
- Perumusan rancangan akhir; dan
- Penetapan.

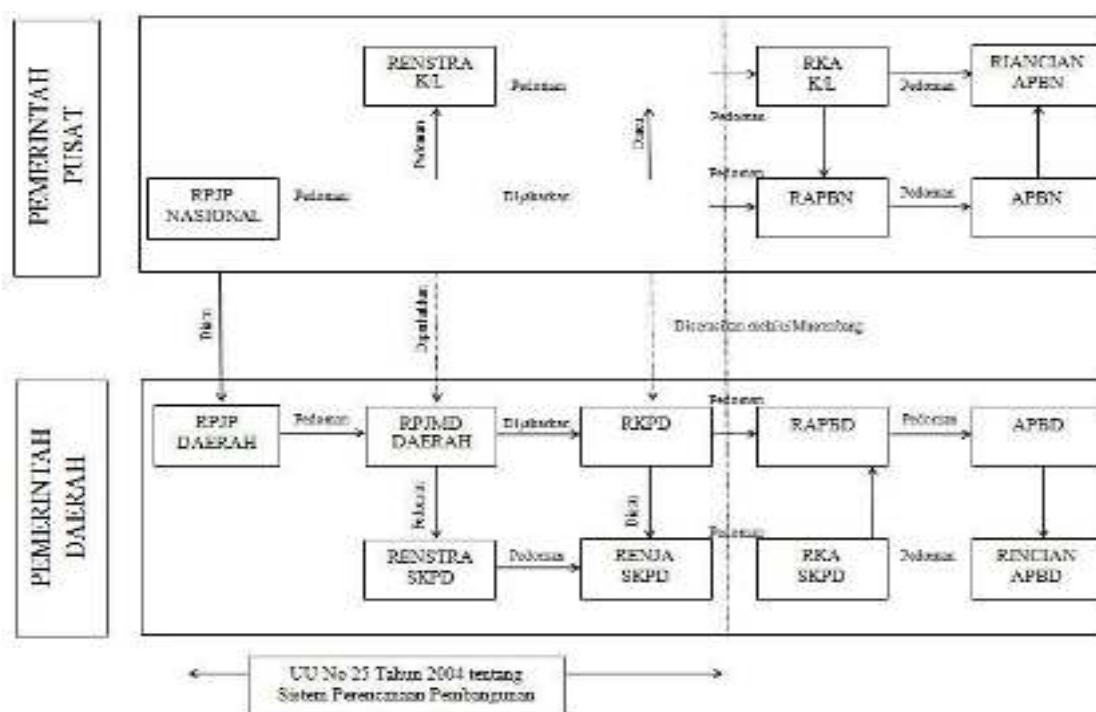
Bagan alir atau tahapan/proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1 Proses Penyusunan Renstra Dinas



Sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional, Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam Tahun 2025–2029 mengacu kepada RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029 dan memperhatikan Renstra Kementerian Perindustrian, Renstra Kementerian Perdagangan serta Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau. Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam selanjutnya akan dijabarkan dalam perencanaan tahunan dalam bentuk Rencana Kerja/Kinerja (Renja) agar kegiatan pembangunan yang direncanakan dapat dianggarkan. Keterkaitan antar dokumen perencanaan tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.2

Gambar 1. 2 Keterkaitan Renstra Dinas dengan RPJMD, Renstra K/L, dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi



Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) merupakan penjabaran dari tujuan dibentuknya pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dalam bentuk visi, misi, dan arah pembangunan nasional. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada RPJPN, yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program Kementerian/Lembaga dan lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh

termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Rencana Kerja Pemerintah (RKP) merupakan penjabaran dari RPJMN, memuat prioritas pembangunan, rancangan kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal, serta program Kementerian/Lembaga, lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) memuat visi, misi, dan arah pembangunan Daerah yang mengacu pada RPJPN. RPJMD merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJPD dan memperhatikan RPJMN, memuat arah kebijakan keuangan Daerah, strategi pembangunan Daerah, kebijakan umum, dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), lintas SKPD, dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. RKPD merupakan penjabaran dari RPJMD dan mengacu pada RKP, memuat rancangan kerangka ekonomi Daerah, prioritas pembangunan Daerah, rencana kerja, dan pendanaannya, baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Renstra K/L memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga yang disusun dengan berpedoman pada RPJMN dan bersifat indikatif. Renja-KL disusun dengan berpedoman pada Renstra K/L dan mengacu pada prioritas pembangunan nasional dan pagu indikatif, serta memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Renja Perangkat Daerah disusun dengan berpedoman kepada Renstra Perangkat Daerah dan mengacu kepada RKPD, memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Selain mengacu kepada RPJMD, Renstra Perangkat Daerah Kota Batam juga harus mengacu pada Renstra Perangkat Daerah Provinsi dan yang pada akhirnya Renstra Perangkat Daerah menjadi pedoman Kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan Rancangan RKPD. Renja Perangkat Daerah menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun RKA Perangkat Daerah.

Selanjutnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2025-2029 diharapkan mampu menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam serta menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana Pembangunan tahunan dan lima tahunan agar sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana Pembangunan yang telah ditetapkan.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2025-2029 dilakukan berdasarkan pada beberapa peraturan perundangan antara lain:

1. 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);
2. 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 9 Tahun

- 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6402);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 6. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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 (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 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018);
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
 13. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Batam Tahun 2021 2041 (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 119);
 14. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2023 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 130);

15. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) 2025-2029 (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2025 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 136);
16. Peraturan Walikota (Perwali) Kota Batam Nomor 17 Tahun 2023 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, Dan Sistem Kerja Di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
17. Peraturan Wali Kota Batam Nomor 206 Tahun 2024 tentang Pedoman Teknis Penyusunan Dokumen Peencanaan Pembangunan Daerah (Berita Daerah Kota Batam Tahun 2024 Nomor 1546);
18. 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 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang perubahan Ketiga 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;
19. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai dasar bagi seluruh *stakeholder* Bidang Tenaga Kerja dalam melaksanakan program dan kegiatan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun mulai dari tahun 2025-2029.

Adapun tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah:

1. Merumuskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja;
2. Menjabarkan agenda pembangunan Pemerintah Kota Batam khususnya bidang tenaga kerja yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029;
3. Menjadi acuan dalam penyusunan dan penetapan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)/Rencana Kerja (Renja) dan Penetapan Kinerja; dan
4. Menjadi acuan evaluasi dan penilaian kinerja atas pelaksanaan program/kegiatan/ sub kegiatan pembangunan dalam kurun waktu lima tahun.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam disusun dengan sistematika berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 02 Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, serta sistematika penulisan.

BAB II Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Berisi gambaran struktur oraganisasi, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, sumber daya, kinerja pelayanan serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja. Selain itu juga memuat permasalahan dan isu-isu strategis yang akan dihadapi berdasarkan evaluasi, analisis dan prediksi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi.

BAB III Tujuan, Sasaran Strategi Dan Arah Kebijakan

Berisi tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja yang penyusunannya berpedoman pada RPJMD Kota Batam tahun 2025-2029. Serta strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja yang penyusunannya berpedoman pada RPJMD RPJMD Kota Batam tahun 2025-2029.

BAB IV Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Berisi program, kegiatan, dan sub kegiatan yang disertai indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif serta lokus. Selain itu juga memuat indikator kinerjautama dan indikator kinerja kunci, yang disertai kondisi awal kinerja, dan kondisi akhir kinerja yang berhubungan dengan indikator kinerja daerah dalam RPJMD.

BAB V Penutup

Kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintah daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Dinas Tenaga Kerja memberikan pelayanan dalam bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan, penyelesaian perselisihan kerja, pengawasan, hingga penyediaan informasi pasar kerja, dengan tujuan menciptakan ekosistem kerja yang kondusif dan kesejahteraan pekerja. Pelayanan yang diberikan mencakup pembuatan Kartu Kuning (AK-1), program pelatihan, bantuan penyelesaian masalah PHK atau gaji.

Dinas Tenaga Kerja menyediakan berbagai layanan yang berfokus pada pengelolaan dan perlindungan tenaga kerja, antara lain:

1. Penyediaan Informasi Pasar Kerja: Informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja, peluang kerja, dan program-program pelatihan yang tersedia;
2. Penempatan Tenaga Kerja: Bantuan untuk pencari kerja melalui pembuatan kartu pencari kerja (AK-1) dan penyaluran tenaga kerja ke berbagai perusahaan atau di luar daerah.
3. Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan: Pelaksanaan program pelatihan untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja agar lebih kompetitif di pasar kerja.
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Membantu menyelesaikan masalah antara pekerja dan pengusaha, seperti perselisihan mengenai syarat kerja, gaji, atau PHK.
5. Izin Kerja: Penerbitan izin untuk penggunaan tenaga kerja asing dan perizinan untuk kantor cabang perusahaan penempatan tenaga kerja.

Tujuan utama dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja adalah untuk :

- Menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- Memastikan hubungan industrial yang sehat dan adil.

Berdasarkan Peraturan Walikota (Perwali) Kota Batam Nomor 17 Tahun 2023 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, Dan Sistem Kerja Di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mempunyai fungsi:

A. Kepala Dinas

Mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan; dan
4. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan laporan kegiatan Dinas.

B. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris. Sekretaris mempunyai tugas Pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam memimpin, membina, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan dan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengelolaan umum dan kepegawaian, pengoordinasian penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan dan aset serta pengoordinasian tugas-tugas bidang.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Sekretaris mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan pengoordinasian penyusunan program dan rencana kerja serta pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kerja di lingkup Dinas;
2. Pelaksanaan pengoordinasian pelaporan kegiatan Dinas;
3. Pelaksanaan dan pelaporan keuangan di lingkup Dinas;
4. Pengelolaan ketatausahaan, pelaksanaan kerumahtanggaan, keamanan dalam, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah serta urusan dokumentasi dan informasi;
5. Pengelolaan administrasi dan pembinaan kepegawaian serta evaluasi kinerja ASN;
6. Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang dan UPTD; dan
7. Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan uraian tugas Sekretariat terdiri dari:

1. Sub Bagian Perencanaan Program;
2. Sub Bagian Keuangan; dan
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

C. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas;
2. Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas;
3. Penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas; dan
4. Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pembinaan pelatihan dan produktivitas.

D. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang pembinaan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Pembinaan Hubungan Industrial.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Bidang Pembinaan Hubungan industrial mempunyai fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan hubungan industrial;
2. Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan hubungan industrial;
3. Penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan hubungan industrial; dan
4. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan hubungan industrial.

E. Bidang Pembinaan Jaminan Sosial

Bidang Pembinaan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang pembinaan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pembinaan jaminan sosial.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Bidang Pembinaan Jmainan Sosial mempunyai fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan jaminan sosial;

- 2. Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan jaminan sosial;
- 3. Penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan jaminan sosial; dan
- 4. pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan jaminan sosial.

F. Kelompok Jabatan Fungsional

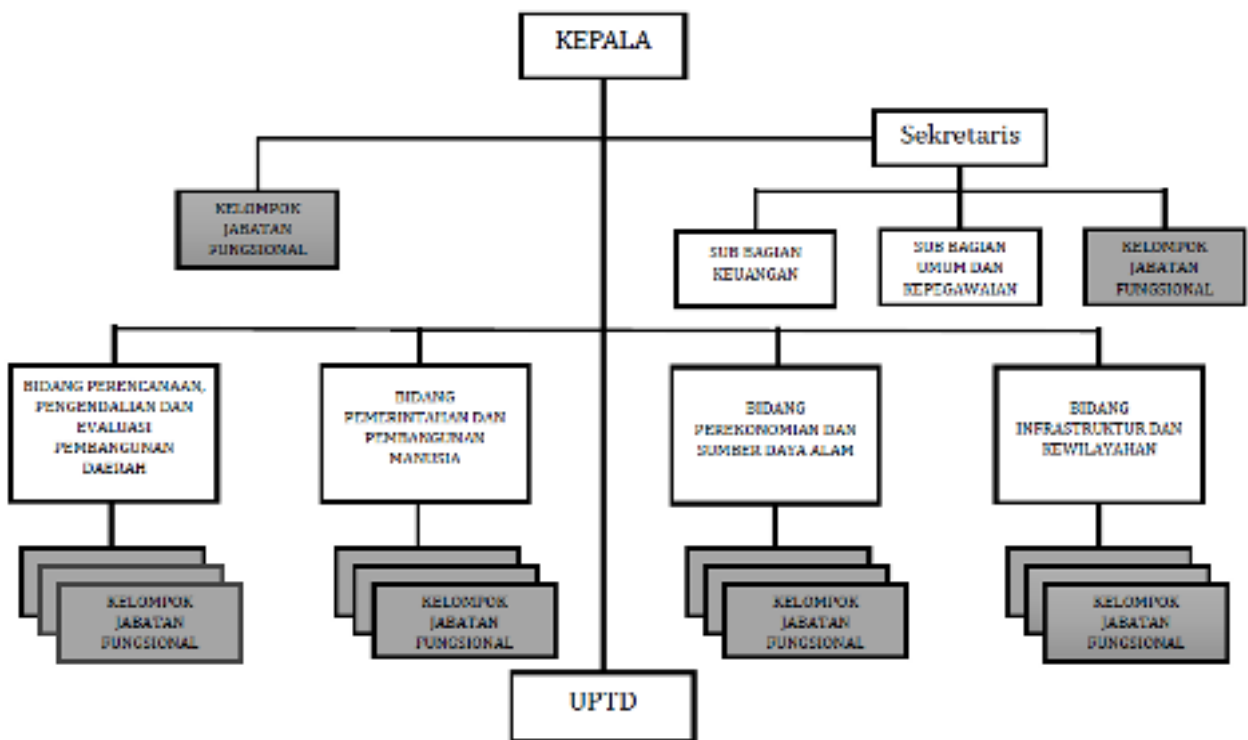
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan atau keterampilan tertentu.

a. Struktur Organisasi

Dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja telah dilengkapi dengan perangkat organisasi yang secara struktural dengan susunan organisasi sebagai berikut:

Gambar 2.1

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM



b. Uraian Tugas dan Jabatan Struktural Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan Peraturan Walikota (Perwali) Kota Batam Nomor 17 Tahun 2023 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, Dan Sistem Kerja Di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja., uraian tugas jabatan struktural Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

A. Kepala Dinas

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. Menetapkan rencana dan program kerja Dinas sesuai dengan kebijakan umum Daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan serta penetapan kebijakan teknis pada Dinas yang meliputi Sekretariat, Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan, Kesempatan Kerja, Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Pembinaan Hubungan industrial, Bidang Pembinaan Jaminan Sosial dan UPTD, serta Kelompok Jabatan Fungsional;
3. Membagi tugas dan mengarahkan sasaran kebijakan kepada bawahan sesuai dengan program yang telah ditetapkan agar pekerjaan berjalan lancar;
4. Membina bawahan di lingkup Dinas dengan cara memberikan penghargaan dan sanksi untuk meningkatkan produktivitas kerja;
5. Mengevaluasi pelaksanaan kebijakan operasional dengan cara membandingkan pelaksanaan tugas dengan rencana program dan sasaran sesuai perundang-undangan agar diperoleh hasil yang maksimal;
6. Menetapkan penyusunan data informasi bahan penetapan Rencana kerja Daerah yang meliputi Rencana Pembanguna Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Strategi dan Rencana Kerja serta rencana kerja lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. Melaporkan Akuntabilitas Kinerja Dinas dan menetapkan Laporan Kinerja Daerah yang meliputi Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan laporan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. menyelenggarakan Program Reformasi Birokrasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan di lingkup Dinas;
9. merumuskan dan menetapkan target rencana pencapaian Standar Pelayanan Minimal urusan wajib Pemerintahan Daerah yang berhubungan dengan pelayanan dasar pada urusan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

10. menandatangani konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya dalam lingkup Dinas;
11. menetapkan Peta Proses Bisnis, Pohon Kinerja, SOP, SPP, IKM, Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja di lingkup Dinas;
12. menyelenggarakan monitoring dan pembinaan pelaksanaan penyelesaian administrasi penataan organisasi, kelembagaan dan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur Dinas;
13. menyelenggarakan monitoring dan pembinaan pelaksanaan produk hukum lingkup Dinas;
14. mengendalikan pemanfaatan dan pengelolaan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas-tugas kedinasan oleh para Kepala Bidang;
15. mengendalikan pemanfaatan dan pengelolaan keuangan di lingkup Dinas;
16. mengusulkan/menetapkan Kuasa Pengguna Anggaran, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan, Pemegang Barang, Pengurus Barang, Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan dan Pembantu Bendahara Pengeluaran sesuai dengan Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah di lingkup Dinas;
17. menyelenggarakan hubungan kerja fungsional dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat;
18. mengesahkan laporan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja, bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, bidang pembinaan hubungan industrial, bidang pembinaan jaminan sosial sebagai bahan pertanggungjawaban kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah;
19. melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas di lingkup Dinas; dan
20. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Sekretariat

Dalam melaksanakan fungsi Sekretaris mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. merumuskan program dan rencana kerja kesekretariatan berdasarkan kebijakan operasional Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. merumuskan penyusun kebijakan administratif kesekretariatan Dinas;
3. menyelenggarakan pembinaan dan pengoordinasian pengelolaan kepegawaian berkaitan dengan analisa rencana kebutuhan, kualifikasi, kompetensi, dan seleksi pegawai Dinas;
4. melaksanakan pengoordinasian penyusunan program, rencana kerja, dan pelaporan penyelenggaraan tugas-tugas di Bidang;

5. melaksanakan pembinaan dan pengoordinasian pengelolaan keuangan dan aset Dinas;
6. menyelenggarakan pengoordinasian, pengelolaan pendokumentasian dan kearsipan peraturan perundang-undangan, surat menyurat, pengelolaan perpustakaan, protokol dan hubungan masyarakat;
7. menyelenggarakan pengoordinasian penyusunan data dan informasi bahan penetapan Rencana Kerja Daerah di lingkup Dinas yang meliputi Laporan Akuntabilitas Kinerja, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Strategis dan Rencana Kerja serta rencana kerja Dinas lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. menyelenggarakan pengoordinasian penyusunan data dan informasi bahan penetapan Laporan Kinerja Daerah di lingkup Dinas yang meliputi Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan laporan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
9. mengoordinasikan pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan di lingkup Dinas;
10. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi kelembagaan dan kematangan Perangkat Daerah di lingkup Dinas;
11. mengoordinasikan pelaksanaan sosialisasi/ internalisasi budaya kerja di lingkup Dinas;
12. mengoordinasikan pelaksanaan program inovasi daerah dan kompetisi inovasi pelayanan publik lingkup dinas;
13. mengoordinasikan penyusunan Peta Proses Bisnis, Pohon Kinerja, SOP, SPP, IKM, Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja di lingkup Dinas;
14. menyusun dan mengendalikan pelaksanaan, SP, dan IKM, Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja pada lingkup seckretariat Dinas;
15. menyiapkan bahan konsep naskah Dinas bidang keuangan sesuai petunjuk dari pimpinan;
16. mengoordinasikan pelaksanaan proses pengelolaan keuangan serta pembukuan untuk pendapatan yang dibantu oleh bendahara penerma;
17. mengoordinasikan pelaksanaan proses pengelolaan keuangan serta pembukuan untuk belanja pengeluaran;
18. mengoordinasikan pelaksanaan akuntansi dan pelaporan penatausahaan keuangan pada Dinas;
19. mengoordinasikan kegiatan pemeriksaan dan penelitian kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran Uang Persediaan, Surat Permintaan Pembayaran Ganti Uang, Surat Permintaan Pembayaran Tambahan Uang, Surat Permintaan Pembayaran Langsung sesuai dengan pedoman pengelolaan keuangan daerah;

20. mengoordinasikan penyusunan dan/atau melakukan pengkoreksian bahan penyusunan laporan keuangan Dinas sesuai dengan pedoman pengelolaan keuangan daerah;
21. mengoordinasikan menyiapkan bahan pelaksanaan penyelesaian tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi sesuai dengan pedoman pengelolaan keuangan daerah di lingkup Dinas;
22. menyiapkan bahan usulan Kuasa Pengguna Anggaran, Bendahara Pengeluaran, Bendahara Penerimaan, Pemegang Barang, Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Pembantu Bendahara Pengeluaran, Sekretaris Kegiatan sesuai dengan Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah di lingkup Dinas;
23. melaksanakan tata kelola administrasi barang milik daerah di lingkup Dinas meliputi inventarisasi, penyimpanan, dan pelaporan;
24. mengoordinasikan pelaksanaan kajian dan analisis kebijakan lingkup sekretariat;
25. mengoordinasikan pelaksanaan analisis di bidang keuangan pusat dan daerah;
26. mengoordinasikan pengelolaan sistem SDM paratur melalui kegiatan perumusan, analisis, evaluasi, pengembangan, asistensi, konsultasi dan penyusunan saran kebijakan dalam konteks kebutuhan serta kepentingan terbaik organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan praktik SDM profesional mutakhir;
27. mengoordinasikan pelaksanaan pengelolaan arsip dinamis, pengelolaan arsip statis, pembinaan kearsipan dan pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi lingkup Dinas;
28. mengoordinasikan pelaksanaan perencanaan pengadaan barang/jasa pemerintah, pemilihan penyedia barang/jasa pemerintah, pengelolaan kontrak pengadaan barang/jasa pemerintah, dan pengelolaan pengadaan barang/jasa pemerintah secara swakelola;
29. mengoordinasikan pelaksanaan tugas perencanaan yang terdiri dari menyiapkan, mengkaji, merumuskan kebijakan dan menyusun rencana pembangunan pada instansi pemerintah secara teratur dan sistematis, termasuk mengendalikan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan rencana pembangunan;
30. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan teknologi informasi berbasis komputer yang meliputi tata kelola dan tata laksana teknologi informasi, infrastruktur teknologi informasi, serta sistem informasi dan multimedia;
31. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan penataan administrasi pengelolaan dan pelayanan kepegawaian aparatur sipil negara;
32. memeriksa, memaraf dan/atau menandatangani konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya sesuai tata naskah dinas;
33. menyelenggarakan pembinaan jabatan fungsional;

34. membuat telaahan staf sebagai bahan perumusan kebijakan kesekretariatan;
35. melakukan hubungan kerja fungsional dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat;
36. melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas kesekretariatan sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
37. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
3. merumuskan penyusunan penetapan kinerja bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
4. menjelaskan, membimbing, dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
5. memberikan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
6. melaksanakan program di bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
7. menyelenggarakan informasi pasar kerja, bursa kerja, penyuluhan, dan bimbingan jabatan pekerjaan;
8. melaksanakan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
9. melaksanakan pengendalian dan pengawasan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
10. melaksanakan pengembangan sektor informal dan usaha mandiri;
11. melaksanakan pembinaan, pembentukan dan pendayagunaan lembaga relawan, tenaga sukarela, dan tenaga kerja mandiri;
12. melaksanakan dan mengembangkan sistem padat karya;
13. menyusun rencana kegiatan bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
14. merumuskan kebijakan teknis pendayagunaan tenaga kerja;
15. melaksanakan penerbitan identitas tenaga kerja Indonesia;
16. mengoordinasikan penyiapan bahan Pertimbangan teknis Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing, paspor Tenaga Kerja Migran Indonesia, penampungan;

17. mengoordinasikan verifikasi dan validasi dokumen pengesahan Perjanjian Penempatan Luar Negeri;
18. mengoordinasikan pemeriksaan Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Migran Indonesia;
19. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan layanan dan fasilitasi peningkatan penempatan dan pemantauan Tenaga Kerja Migran Indonesia Luar Negeri dan Tenaga Kerja Asing;
20. mengoordinasikan penyiapan rekomendasi Izin Kantor Pusat LPPRT (Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga), Kantor Cabang LPPRT, Penampungan LPPRT dan SPP AKAD (Standar Pelayanan Publik Antar Kerja Antar Daerah) LPPRT;
21. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan, pembentukan dan pemberdayagunaan lembaga relawan, tenaga kerja sukarela dan pemberdayaan tenaga kerja mandiri;
22. mengoordinasikan pelaksanaan dan pengembangan sistem padat karya;
23. mengoordinasikan pelaksanaan pembekalan, pemanduan dan pembinaan perluasan kesempatan kerja;
24. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengembangan kerja melalui penciptaan wirausaha baru tenaga kerja muda;
25. mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan informasi pasar kerja, mulai pendaftaran pencari kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, wawancara, pencarian lowongan sampai dengan penempatan tenaga kerja;
26. mengoordinasikan pelayanan kepada pemberi kerja/perusahaan tentang perekrutan tenaga kerja;
27. mengoordinasikan penyiapan bahan Pertimbangan teknis Pembentukan Perusahaan LPTKS AKL (Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta-Antar Kerja Lokal), AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan BKK (Bursa Kerja Khusus);
28. mengoordinasikan penyiapan bahan Pertimbangan teknis Spp (Surat Perintah Perekrutan) LPTKS (Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta) AKL (Antar Kerja Lokal) dan AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) Pemberi Kerja Langsung;
29. mengoordinasikan penyiapan bahan Pertimbangan teknis Surat Pengantar tenaga kerja yang akan dibawa keluar Kota Batam, AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) /AKL (Antar Kerja Lokal);
30. mengoordinasikan pemberian Sosialisasi/ Penyuluhan pada BKK (Bursa Kerja Khusus) dan Tenaga Kerja Baru,
31. mengoordinasikan penyiapan bahan Pertimbangan teknis Praktek Lembaga Psikologi;
32. mengoordinasikan pelaksanaan dan penyiapan bahan Pertimbangan teknis pelaksanaan kesempatan kerja;
33. mengoordinasikan pelaksanaan input data Calon Tenaga Kerja Indonesia;
34. mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan antar kerja;
35. mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;

36. menyusun SOP, SPP, [KM, Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja di lingkup bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
37. melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat;
38. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan
39. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

D. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas;
3. merumuskan penyusunan penetapan kinerja bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas;
4. menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
5. melaksanakan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas;
6. memantau evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas;
7. mengoordinasikan penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja;
8. mengoordinasikan pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi pelatihan dan pemagangan kerja;
9. mengoordinasikan penyiapan/ pemberian pertimbangan teknis kepada Lembaga pelatihan kerja swasta yang baru;
10. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan bimbingan terhadap instruktur dan lembaga pelatihan swasta;
11. mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan teknis peningkatan dan produktivitas tenaga kerja;
12. mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pelatihan kerja;
13. mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan antar kerja;
14. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat melalui penggerakan keswadayaan masyarakat dalam rangka mencapai kemandirian dan berkelanjutan;
15. mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan.

16. menyusun SOP, SPP, IKM, Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja di lingkup bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas;
17. melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat;
18. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas; dan
19. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan ketentuan ketentuan peraturan perundang-undangan.

E. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di bidang pembinaan hubungan industrial yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di bidang pembinaan hubungan industrial;
3. merumuskan penyusunan penetapan kinerja bidang pembinaan hubungan industrial;
4. menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
5. menginventarisasi dan mendata pelaksanaan pembinaan jaminan sosial;
6. merumuskan bahan telaahan metoda pembinaan jaminan sosial;
7. memonitor pelaksanaan pembinaan jaminan sosial;
8. memantau jaminan sosial ketenagakerjaan; termasuk dalam masalah pengupahan dan kesejahteraan pekerja/ buruh;
9. mengoordinasikan pelaksanaan pendataan dan inventarisasi organisasi ketenagakerjaan;
10. mengoordinasikan pelaksanaan koordinasi dengan lembaga/ organisasi/ instansi terkait pembahasan isu ketenagakerjaan untuk bahan rapat Lembaga Kerja Sama Tripartit;
11. mengoordinasikan pelaksanaan tugas kesekretariatan Lembaga Kerja Sama Tripartit Kota Batam;
12. mengoordinasikan pelaksanaan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
13. mengoordinasikan pelaksanaan pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/ buruh;
14. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;
15. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan norma hubungan kerja;

16. mengoordinasikan pelaksanaan inventarisasi dan pengolahan data ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
17. mengoordinasikan pelaksanaan koordinasi dengan pengawas ketenagakerjaan;
18. mengoordinasikan pelaksanaan pemantauan pelaksanaan Tunjangan Hari Raya;
19. mengoordinasikan pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyelesaian perselisihan;
20. mengoordinasikan pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa/pemogokan kerja;
21. mengoordinasikan pelaksanaan tindak lanjut kasus-kasus pengaduan masyarakat berkaitan dengan masalah hubungan industrial,
22. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
23. mengoordinasikan pelaksanaan fasilitasi pencegahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa/pemogokan pekerja serta lock out (penutupan perusahaan);
24. mengoordinasikan pembuatan dan penetapan peta kerawanan perusahaan sebagai bahan pembinaan ke perusahaan dalam rangka deteksi dini masalah ketenagakerjaan;
25. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial, dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
26. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
27. mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;
28. menyusun SOP, SPP, IKM, Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja di lingkup pembinaan hubungan industrial;
29. melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat;
30. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di bidang pembinaan hubungan industrial; dan
31. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan

F. Bidang Pembinaan Jaminan Sosial

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Bidang Pembinaan Jaminan Sosial mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di bidang pembinaan jaminan sosial yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas
2. merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di bidang pembinaan jaminan sosial;
3. merumuskan penyusunan penetapan kinerja bidang pembinaan jaminan sosial
4. menjelaskan, membimbing, dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
5. menginventarisasi dan mendata pelaksanaan pembinaan jaminan sosial;
6. merumuskan bahan telaahan metoda pembinaan jaminan sosial;
7. memonitor pelaksanaan pembinaan jaminan sosial;
8. memantau jaminan sosial ketenagakerjaan; termasuk dalam masalah pengupahan dan kesejahteraan pekerja/ buruh;
9. mengoordinasikan penyiapan bahan dalam rangka memeriksa dan meneliti persyaratan kerja yang meliputi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama;
10. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja yang meliputi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama;
11. mengoordinasikan pelaksanaan pencatatan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama;
12. mengoordinasikan pemantauan pelaksanaan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama;
13. mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan pendaftaran Perjanjian Pemborongan Pekerja, Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dan Pelaporan Jenis Pekerjaan Penunjang;
14. mengoordinasikan penyusunan dan penyiapan bahan dalam rangka penyusunan pertimbangan teknis upah minimum;
15. mengoordinasikan pelaksanaan pemantauan upah minimum;
16. mengoordinasikan pelaksanaan tugas kesekretariatan Dewan Pengupahan Daerah;
17. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan dalam rangka penyusunan struktur dan skala upah;
18. mengoordinasikan pelaksanaan pemantauan pengumpulan, pengelolaan dan pembagian uang servis pada usaha hotel dan usaha restoran di hotel;
19. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan pengupahan di perusahaan;
20. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja;
21. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan program keluarga harapan di perusahaan;

22. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan koperasi pekerja di perusahaan;
23. mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan tenaga kerja disabilitas;
24. mengoordinasikan pelaksanaan koordinasi dengan Instansi terkait berkaitan dengan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja;
25. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja;
26. mengoordinasikan pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial, pengembangan Hubungan Industrial, dan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
27. mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;
28. merumuskan SOP, SPP, dan IKM pada lingkup bidang pembinaan jaminan sosial;
29. melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat;
30. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di bidang pembinaan jaminan sosial; dan
31. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

G. Kelompok Jabatan fungsional

Dalam melaksanakan fungsi kelompok jabatan fungsional mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan atau keterampilan tertentu;
2. Kelompok jabatan fungsional dari ASN dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya.
3. Kelompok jabatan bertanggung jawab kepada kepala bidang selaku koordinator.
4. Jumlah jabatan fungsional sebagaimana ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
5. Jenis jabatan fungsional diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
6. Kelompok jabatan melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku khususnya mengatur tentang jabatan fungsional sesuai keahliannya.

2.1.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja

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

a. Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia pada Dinas Tenaga Kerja di klasifikasikan ke dalam beberapa klasifikasi.

Komposisi pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada gambar/tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
di Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025

No	Tingkat Pendidikan	ASN		Jumlah
		L	P	
1	SD	2	-	2
1	SMP Sederajat	-	-	0
2	SMA Sederajat	4	2	6
3	D3	3	3	6
4	S1	23	16	39
5	S2	3	5	8
6	S3	-	-	0

Dari jumlah pegawai sebanyak 61 orang ini kemudian di tentukan komposisi pegawai berdasarkan pangkat golongan. Komposisi pegawai berdasarkan kualifikasi golongan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan di Dinas Tenaga
Kerja Tahun 2025

No	Pangkat/Golongan	L	P	Jumlah
1	Pengatur – II/c	1	0	1
2	Pengatur Tk I – II/d	0	1	1
3	Penata Muda - IIIa	5	5	10
4	Penata Muda Tk I – III/b	3	1	4
5	Penata – III/c	1	4	5
6	Penata Tk I – III/d	7	4	11
7	Pembina – IV/a	1	5	6
8	Pembina Tk I – IV/b	-	1	1
9	I	2	0	2

No	Pangkat/Golongan	L	P	Jumlah
10	V	3	0	3
11	VII	3	2	5
12	IX	8	4	12

b. Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan penunjang di dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja berasal dari APBD maupun APBN dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2.
Aset Tanah Dinas Tenaga Kerja

No.	Nama Barang/ Jenis Barang	Luas (M²)	Tanggal Perolehan	Letak/ Alamat	Status Tanah			Penggunaan	Asal usul	Harga	Keterangan
					Hak	Sertifikat					
						Tanggal 1	Nomor				
1	Tanah Bangunan Rumah Negara Golongan III	300	31-12-1982	Jl. Puding Mas No. Balo (Perumahan Bina Lindung)		9 Desember 2021	32.02.10.04.4.0044	Rumah Negara	Hibah	Rp. 706.433.400	
2	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	2.034	31-12-1992	Jl. Raja Haji No. 01 Sei Harapan Batam		23 Januari 2014	32.02.09.01.4.0017	Kantor		Rp. 1.037.866.865,51	

Tabel 2.3.
Gedung dan Bangunan Dinas Tenaga Kerja

No. Urut	Nama Barang/ Jenis Barang	Kondisi Bangunan (B, KB, RB)	Luas Lantai (M ²)	Letak/ Lokasi Alamat	Luas Bangunan (M ²)	Status Tanah	Asal usul	Harga
1	Mess / Wisma / Bungalow / Tempat Peristirahatan Permanen	Baik	70	Jl. Pudiong Mas No. 4 Balo Persero.				Rp. 40.070.000
2	Bangunan Gedung Tempat Ibadah Permanen	Baik	30	Jl. Raja Haji No. 01 Sei Harapan- Batam				Rp. 22.750.000
3	Bangunan Lapangan Upacara/Halaman/	Baik	346	Jl. Raja Haji No. 01 Sei Harapan- Batam				Rp. 217.855.493

No. Urut	Nama Barang/ Jenis Barang	Kondisi Bangunan (B, KB, RB)	Luas Lantai (M ²)	Letak/ Lokasi Alamat	Luas Bangunan (M ²)	Status Tanah	Asal usul	Harga
	Semenisasi Halaman/Paving Block							
4	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	456	Jl. Raja Haji No. 01 Sei Harapan- Batam				Rp. 1.864.982.751,7 1
5	Rumah Negara Golongan II Tipe C Permanen	Baik	100	Jalan Kartini V No. 34 Sekupang				Rp. 176.582.000
6	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	105	Jl. Raja Haji No. 01 Sei Harapan- Batam				Rp. 611.327.402

Sarana kantor dalam menunjang kelancaran tupoksi SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, seperti komputer, laptop, scanner dan printer sangat diperlukan. Selain itu, sarana dan prasarana yang ada juga memerlukan perawatan dan peremajaan secara berkala untuk menunjang kelancaran tupoksi SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Sedangkan aset tanah memerlukan pemeliharaan dalam bentuk pengurusan sertifikat.

2.1.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Pada bagian ini di sajikan capaian kinerja dan anggaran yang telah direalisasikan dalam mencapai kinerja Dinas Tenaga Kerja.

a. Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja

Pada bagian ini dijelaskan tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selama periode Renstra lima tahun sebelumnya yaitu 2020-2024.

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang utama pada lima tahun sebelumnya berkaitan dengan urusan yang menjadi kewenangannya yaitu urusan ketenagakerjaan.

Jenis pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan, serta pelayanan publik terkait penempatan tenaga kerja, pelatihan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara rinci jenis pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada lima tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Merumusan Kebijakan dan Pelayanan Publik:
Merumuskan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan menyelenggarakan pelayanan umum terkait ketenagakerjaan.
2. Penempatan Tenaga Kerja:
Melaksanakan pembinaan, penyusunan rencana, dan pelaksanaan program-program untuk meningkatkan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
3. Pelatihan dan Produktivitas:
Melakukan pembinaan, penyusunan rencana, dan pelaksanaan program-program untuk meningkatkan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
4. Hubungan Industrial:
Melakukan pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan terkait pembinaan hubungan industrial.
5. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan:
Melaksanakan pembinaan dan pelayanan terkait jaminan sosial untuk tenaga kerja.
6. Penyelesaian Perselisihan:
Membantu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.
7. Administrasi:
Menyelesaikan pelayanan administrasi terkait urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Tabel 2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kota Batam Tahun 2020-2024

Tujuan/Sasaran	Indikator	Satuan	Target					Realisasi Capaian					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Tujuan : Meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Batam	Tingkat Pengangguran Terbuka		11.64	10	9.75	9.65	9.60										
Sasaran : Menurunnya masalah ketenagakerjaan dan berkurangnya jumlah pengangguran	1. Persentase Penurunan jumlah pengangguran	Persen	11.64	10	9	8	7	11.64	9.56	8.14	7.68						
	2. Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan	Persen	96	97	97	98	97										

b. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja

Pada bagian ini di jelaskan anggaran dan realisasi pendanaan Dinas Tenaga Kerja. Pada bagian ini mengemukakan pada tahun mana saja rasio antara realisasi dan anggaran dapat dikatakan baik atau kurang baik, pada prihal mana yang baik atau kurang baik dan selanjutnya mengemukakan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan Dinas Tenaga Kerja. Hasil interpretasi ini ditujukan untuk menggambarkan potensi dan permasalahan pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja.

Tabel 2.5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Program/Kegiatan	Anggaran					Realisasi Anggaran					Rasio antara Realisasi dengan Anggaran pada Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KOTA KABUPATEN / KOTA	7.453.608.029	10.584.607.979	11.163.078.508	12.570.814.331		7.097.500.935	10.049.191.052	10.473.233.981	12.161.399.467								
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		8.927.084.174	8.867.098.558	10.440.402.141			8.497.934.224	8.408.161.500	10.232.999.437								
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		223.925.245	549.027.750	559.235.000			221.840.257	519.003.475	543.521.650								
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		357.532.000	270.721.500	90.070.000			354.790.000	255.510.000	82.720.000								
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		804.246.560	724.663.701	467.219.561			711.846.371	624.544.413	403.753.878								
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		271.820.000	751.566.999	1.013.887.629			262.780.200	666.014.593	898.404.502								
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA		265.641.200	00				215.644.802	0	0								
Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)		265.641.200	0				215.644.802		0								
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	5.663.795.000,00	10.869.604.010	18.498.693.317	28.475.764.981		5.529.890.570	10.762.114.301	18.324.716.475	27.954.394.450								
Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi		5.418.341.810	10.775.850.637,0	17.611.175.559			5.384.355.901	10.676.713.500	17.523.042.950								
Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		234.150.000	198.000.000	432.150.000			233.290.000	193.500.000	197.640.000								

Program/Kegiatan	Anggaran					Realisasi Anggaran					Rasio antara Realisasi dengan Anggaran pada Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	Anggar an	R ea lis asi
Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota		5.217.112.200	7.524.842.680	10.432.439.422			5.144.468.400	7.454.502.975	10.233.711.500								
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		720.163.800	291.943.000	462.133.200			592.933.306	239.735.008	270.741.000								
Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota		0	82.272.000	151.675.200			0	76.183.748,00	145.027.000								
Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja		520.163.800	86.572.000	121.908.000			461.229.648	85.288.000	109.313.000								
Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota		0	123.099.000	188.550.000			0	78.263.260	16.401.000								
Kegiatan Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		200.000.000	0,0	0			131.703.658	0,00	0								
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	222.865.0000	222.197.100	258.721.000	330.820.000		201.625.000	206.530.529	248.482.000	289.775.000								
Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		137.889.000	169.706.000	239.603.000			122.439.029	160.252.000	228.819.000								
Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota		84.308.100	89.015.000	91.217.000			84.091.500	88.230.000	60.956.000								

Kelompok sasaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja meliputi pekerja/buruh, pencari kerja, perusahaan (baik yang akan mempekerjakan atau mempekerjakan tenaga kerja), serta instansi dan lembaga terkait, untuk melayani urusan ketenagakerjaan mulai dari penyediaan informasi dan pelatihan kerja hingga penanganan masalah hubungan industrial dan perlindungan hak pekerja.

Berikut adalah rincian kelompok sasaran tersebut:

1. Pekerja/Buruh:
 - Kelompok ini dilayani melalui penyediaan informasi dan program pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan.
 - Disnaker juga membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti masalah gaji atau PHK sepihak, serta memastikan pemenuhan hak-hak seperti BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pencari Kerja :
 - Mereka adalah sasaran utama layanan pembuatan Kartu Pencari Kerja (AK I) dan program penempatan tenaga kerja, baik di dalam negeri maupun luar negeri.
3. Perusahaan:
 - Perusahaan yang ingin mempekerjakan tenaga kerja dilayani melalui pengurusan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) dan pembentukan kantor cabang pelayanan tenaga kerja.
 - Perusahaan juga menjadi sasaran pengawasan terkait kepatuhan pada peraturan ketenagakerjaan, seperti pembayaran gaji dan tunjangan, serta pemenuhan hak-hak pekerja lainnya.
4. Instansi dan Lembaga Terkait:
 - Dinas Tenaga Kerja juga berinteraksi dengan instansi pemerintah lain (misalnya dinas lain di kabupaten/kota) atau lembaga terkait untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih luas.

Dinas Tenaga Kerja dapat melakukan kerjasama atau kemitraan dengan berbagai pihak, seperti pelaku usaha, lembaga pelatihan, dan instansi pemerintah lainnya, untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, memfasilitasi penempatan kerja, hingga mengembangkan keterampilan sesuai kebutuhan pasar melalui program seperti link and match. Bentuk kemitraan bervariasi, mulai dari inti-plasma, subkontrak, waralaba, rantai pasok, hingga joint venture.

Tujuan Kemitraan Dinas Tenaga Kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas dan relevansi keterampilan tenaga kerja yaitu Melalui pelatihan dan sertifikasi yang diselaraskan dengan kebutuhan industri (konsep link and match), seperti yang dilakukan dalam kerjasama dengan BPVP.
- b. Memfasilitasi penempatan tenaga kerja yaitu Membantu peserta pelatihan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka di berbagai sektor industri.

- c. Membangun jejaring kerja sama yaitu Menghubungkan Dinas Tenaga Kerja dengan berbagai instansi, organisasi, dan pelaku usaha untuk memenuhi kebutuhan dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.
- d. Mendukung Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yaitu Kemitraan dengan usaha besar dapat membantu meningkatkan kemampuan dan kemandirian UMKM.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Sebelum membahas tentang tujuan dan sasaran, perlu dilakukan analisis permasalahan dan isu strategis untuk mengetahui masalah yang sedang terjadi. Dari rumusan permasalahan itu, kita dapat merumuskan tujuan dan sasaran. Perumusan isu strategis dilakukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Dalam perumusan permasalahan isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam diantaranya dengan identifikasi permasalahan berdasarkan kondisi riil Dinas Tenaga Kerja telaahan tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, sampai dengan tujuan akhir adalah melakukan penentuan isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja.

2.2.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Sebagaimana Berdasarkan Peraturan Walikota (Perwali) Kota Batam Nomor 17 Tahun 2023 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, Dan Sistem Kerja Di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

Setelah mempelajari dan memahami hasil capaian kinerja dan analisis gambaran umum Dinas Tenaga Kerja , maka dirumuskan permasalahan utama pembangunan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

yaitu: ***“Tingginya daya tarik pencari kerja dari luar daerah untuk ke Batam”*** yang dijabarkan dalam permasalahan dan akar masalah sebagai berikut:

Tabel 2.7 Rumusan Permasalahan

No	Masalah Pokok/Masalah Utama	Permasalahan	Akar Permasalahan
I	Tingginya daya tarik pencari kerja dari luar daerah untuk ke Batam	Masih kurangnya kompetensi SDM pencari kerja lokal (bersertifikasi)	Pendidikan yang kurang berkualitas dan merata, keterbatasan akses terhadap pelatihan keterampilan yang relevan dengan pasar kerja, ketidaksesuaian kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri, dan tingginya ketimpangan ekonomi serta sosial yang menghambat pengembangan diri masyarakat.

No	Masalah Pokok/Masalah Utama	Permasalahan	Akar Permasalahan
		Belum optimalnya kerja sama antara pemerintah dengan perusahaan	Lemahnya koordinasi dan komunikasi, perbedaan visi dan tujuan, ketidakjelasan regulasi, isu kepercayaan dan integritas, serta kurangnya insentif dan manfaat yang setara bagi kedua belah pihak. Hal ini sering menyebabkan tumpang tindih fungsi, inefisiensi program, pemborosan sumber daya, dan hasil pembangunan yang tidak maksimal.
		Budaya kerja tenaga kerja lokal di bawah tenaga kerja luar Batam	Rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja lokal dibandingkan tenaga kerja luar, serta kurangnya kesempatan kerja yang berkualitas bagi penduduk lokal akibat pertumbuhan ekonomi yang lebih dinikmati oleh pendatang. Faktor lainnya adalah kesenjangan akses terhadap pelatihan dan pendidikan, meskipun ada upaya peningkatan, serta kebijakan yang kurang tegas dalam memprioritaskan tenaga kerja lokal
		Belum adanya monitoring dan evaluasi terhadap tenaga kerja yang telah dilatih	Keterbatasan sumber daya, ketidakjelasan tujuan dan harapan, kurangnya keterampilan manajerial, serta prioritas yang terpecah dalam organisasi. Organisasi mungkin tidak memiliki waktu, anggaran, atau personel yang cukup untuk melakukan M&E, atau tidak memiliki sistem yang jelas untuk mengukur dan menindaklanjuti hasil pelatihan.

No	Masalah Pokok/Masalah Utama	Permasalahan	Akar Permasalahan
		Belum optimalnya diseminasi informasi lowongan kerja	Keterbatasan akses dan literasi digital di kalangan pencari kerja, kurangnya infrastruktur dan dukungan pemerintah untuk platform informasi pekerjaan, serta informasi yang tidak akurat dan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, termasuk adanya stereotip kualifikasi yang tidak realistis dan kurangnya koordinasi antara lembaga pendidikan dengan industri.
		Belum optimalnya penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja	Rendahnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat akan pentingnya jaminan sosial, terutama di sektor informal, pendapatan pekerja yang terbatas sehingga tidak mampu membayar iuran, rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja, kurangnya data yang akurat terkait sebaran pekerja, hingga mekanisme pendampingan program yang lemah dan akses fasilitas yang belum merata.

Berdasarkan uraian di atas dan data informasi lain yang telah dikaji dan dianalisis, maka akar permasalahan dari permasalahan pembangunan Dinas Tenaga Kerja dapat dirincikan sebagai berikut:

2.2.2. Telaahan Dokumen Lainnya

2.3 Telaahan RPJMN 2025-2029

Telaahan RPJMN 2025-2029 bertujuan untuk membantu merumuskan isu strategis (Menteri Dalam Negeri 2025). RPJMN 2025-2029 menyebutkan adanya dua aspek yang menjadi batas dalam pelaksanaan Pembangunan (*development constraint*), yaitu daya dukung dan daya tampung lingkungan

hidup serta kapasitas ruang fiskal yang terbatas yang merupakan kemampuan untuk membiayai kebutuhan pembangunan yang semakin besar dan beragam (Presiden Republik Indonesia 2025). Sementara itu tantangan pembangunan nasional mencakup: (1) Rendahnya produktivitas (2) Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia (3) Pergeseran Struktur Kelas Masyarakat (4) Kebutuhan Hidup tinggi pada Usia Produktif (5) Krisis Lingkungan (6) Geopolitik dan Geoekonomi (7) Tata Kelola dan Akuntabilitas Pemerintah (Presiden Republik Indonesia 2025).

2.4 Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Terpilih

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang terkait dengan visi, misi, serta program Walikota dan Wakil Wali Kota terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Walikota dan Wakil Wali Kota tersebut. Faktor-faktor inilah yang kemudian menjadi salah satu bahan perumusan isu strategis pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Sumber data mengacu pada RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029 dikaitkan dengan visi misi daerah terhadap Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2025- 2029 merupakan penjabaran dari visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Visi menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (*desired future*) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun. Dalam perumusan Visi daerah Kota Batam telah memperhatikan dan sejalan dengan visi Asta Cita dari Presiden Republik Indonesia (RI), Prabowo Subianto. Asta Cita sendiri merupakan 8 misi yang diusung Presiden Prabowo untuk mewujudkan visi, yaitu “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”.

Dengan mempertimbangkan hasil capaian pelaksanaan pembangunan periode sebelumnya, potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Kota Batam, visi yang hendak dicapai dalam periode 2025–2029 adalah: ”BATAM KOTA MADANI YANG INOVATIF, BERBUDAYA DAN BERKELANJUTAN SEBAGAI PUSAT INVESTASI DAN PARIWISATA”.

Dalam upaya mewujudkan visi pembangunan Kota Batam Tahun 2025-2029, misi pembangunan Kota Batam Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut: 1. Mendorong terciptanya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi yang akan menumbuhkembangkan kegiatan investasi dan pariwisata yang berdaya saing global. 2. Mewujudkan Pemerataan Pembangunan Infrastruktur yang Berkelanjutan. 3. Mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang berdaya saing, produktif dan berakhlak mulia. 4. Mewujudkan Tata kelola pemerintahan yang *good governance*. 5. Menjaga kelestarian budaya dan lingkungan dalam mendukung pembangunan berkelanjutan.

Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam di bidang ketenagakerjaan berkaitan dengan misi daerah dalam “*Mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang berdaya saing, produktif dan berakhlak mulia*”

2.5 Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Arah kebijakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah melakukan transformasi ketenagakerjaan yang berpusat pada manusia untuk mencapai Indonesia Emas 2045, dengan fokus pada penguatan fondasi transformasi pada periode 2025-2029. Kebijakan ini juga mendorong sinergi pusat dan daerah serta kolaborasi dengan dunia usaha dan industri untuk menjawab tantangan ketenagakerjaan dan menciptakan lapangan kerja.

Fokus utama arah kebijakan Kemenaker adalah sebagai berikut :

1. Transformasi Ketenagakerjaan Berpusat pada Manusia :

Fokus utama adalah perubahan menyeluruh dalam kebijakan ketenagakerjaan dengan menitikberatkan pada aspek sumber daya manusia.

2. Penguatan Fondasi Transformasi (2025-2029):

Periode ini difokuskan untuk membangun dan memperkuat fondasi dari transformasi ketenagakerjaan yang akan datang.

3. Sinergi Pusat dan Daerah:

Memperkuat kerja sama antara pemerintah pusat dan daerah dalam mengatasi tantangan dan melaksanakan program ketenagakerjaan.

4. Peningkatan Kesiapan Tenaga Kerja:

Mendorong kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan, termasuk potensi penciptaan lapangan kerja di sektor ekonomi hijau, menurut Bappenas.

5. Penciptaan Lapangan Kerja:

Mengoptimalkan penciptaan lapangan kerja, yang didukung oleh regulasi yang mendorong kemudahan investasi dan bisnis.

2.6 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Batam

Salah satu tugas dan fungsi Bappeda Kota Batam diantaranya adalah penyelenggaraan perencanaan yang menjadi kewenangan daerah Kota. Berkaitan dengan penyelenggaraan perencanaan, Bappeda Kota Batam memiliki tugas untuk menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk rencana jangka panjang, rencana jangka menengah dan rencana tahunan. Dalam hal ini Bappeda Kota Batam menyusun dokumen perencanaan yaitu dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 87 Tahun 2017, RPJPD merupakan penjabaran dari visi, misi, arah kebijakan, dan sasaran pokok pembangunan daerah jangka panjang untuk 20 (dua puluh) tahun yang disusun dengan berpedoman pada RPJPN dan RTRW. Adapun RPJMD merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah, yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, pendanaan pembangunan daerah serta program Perangkat Daerah dan lintas Perangkat Daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dengan berpedoman pada RPJPD, RTRW dan RPJMN.

RPJMD selanjutnya dijabarkan ke dalam RKPD dengan memuat rancangan kerangka ekonomi daerah, prioritas pembangunan daerah, serta rencana kerja dan pendanaan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang disusun dengan berpedoman pada RKP dan program strategis nasional yang ditetapkan Pemerintah Pusat.

Pada proses perumusan kebijakan rencana pembangunan daerah, diperlukan sinkronisasi dengan kebijakan perencanaan lainnya, dalam hal ini yaitu RTRW, sebagai dokumen perencanaan tata ruang yang memuat penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah nasional, provinsi, dan kabupaten/kota, ke dalam struktur dan pola pemanfaatan ruang wilayah. Dokumen RTRW menjadi pedoman dalam penyusunan RPJPD dan RPJMD, yang dilaksanakan melalui penyelarasan antara sasaran, arah kebijakan, dan sasaran pokok pembangunan jangka panjang maupun jangka menengah daerah, dengan tujuan, kebijakan, serta rencana struktur dan pola ruang wilayah.

Hal-hal yang menjadi acuan dalam proses sinkronisasi antara kebijakan perencanaan pembangunan daerah dengan RTRW berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Batam Tahun 2021-2041, diantaranya adalah bahwa tujuan penataan ruang wilayah Kota Batam adalah untuk mewujudkan ruang Kota Batam menuju bandar dunia madani berbasis sektor pariwisata, perdagangan dan jasa, maritim, logistik dan industri yang bertaraf internasional. Sedangkan kebijakan penataan ruang wilayah Kota Batam, meliputi:

- a. pengembangan pusat-pusat kegiatan pelayanan perkotaan sebagai satu kesatuan sistem yang terpadu dan berhirarki;
- b. pengembangan sistem jaringan prasarana wilayah Kota dan peningkatan kualitas serta jangkauan pelayanan utilitas Kota;
- c. peningkatan fungsi dan pengelolaan kawasan peruntukan lindung;
- d. pengembangan dan pengendalian kawasan peruntukan budidaya; dan
- e. peningkatan fungsi kawasan untuk pertahanan dan keamanan negara

2.7 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 87 Tahun 2017, pada proses perumusan kebijakan rencana pembangunan daerah diperlukan juga sinkronisasi dengan kebijakan perencanaan lainnya, yaitu Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH). Bappeda Kota Batam dalam hal ini bertugas untuk mengintegrasikan sasaran, arah kebijakan, dan sasaran pokok pembangunan jangka panjang maupun jangka

menengah daerah dengan RPPLH. RPPLH merupakan perencanaan tertulis yang memuat potensi, masalah lingkungan hidup, serta upaya perlindungan dan pengelolaannya dalam kurun waktu tertentu, dan memuat rencana pemanfaatan dan/atau pencadangan sumber daya alam, pemeliharaan dan perlindungan kualitas dan/atau fungsi lingkungan hidup, pengendalian, pemantauan, serta pendayagunaan dan pelestarian sumber daya alam serta adaptasi dan mitigasi terhadap perubahan iklim.

Dalam pelaksanaannya, proses sinkronisasi antara kebijakan perencanaan pembangunan daerah dengan RPPLH selanjutnya diselenggarakan melalui penyusunan KLHS, yaitu kajian untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan, dengan memperhatikan potensi dampak pembangunan. Dalam hal ini, KLHS menghasilkan rekomendasi perbaikan berupa antisipasi, mitigasi, adaptasi, dan/atau kompensasi program dan kegiatan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah, penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah, yaitu RPJPD dan RPJMD, wajib disertai dengan penyusunan KLHS. Dalam hal ini, dokumen KLHS menjadi salah satu kelengkapan dokumen yang harus disampaikan pada proses evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD yang dilaksanakan oleh Kementerian Menteri Dalam Negeri.

Rumusan isu strategis pembangunan berkelanjutan Kota Batam berdasarkan KLHS RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2030 adalah sebagai berikut: (1) Pemerataan Akses dan Pelayanan Pendidikan, (2) Pemerataan Akses dan Pelayanan Kesehatan, (3) Ketahanan Pangan, (4) Pemerataan Kesejahteraan dan Pengentasan Kemiskinan, (5) Penguatan Moralitas Masyarakat dan Kesetaraan Gender, (6) Pembangunan dan Pemerataan Infrastruktur Wilayah, (7) Pengembangan dan Penguatan Iklim Investasi Berusaha Berbasis UMKM, (8) Pengendalian Laju Inflasi, (9) Pusat Ekonomi Wilayah, (10) Ketersediaan Air Bersih dan Air Baku, (11) Pengelolaan Limbah dan Persampahan, (12) Penurunan Kualitas Lingkungan Hidup (GRK) dan *Urban Heat Island* (UHI), (15) Peningkatan Ancaman Bencana Alam Akibat Perilaku Manusia, (16) Pelaksanaan Regulasi dan Hukum, serta (17) Peningkatan Pelaksanaan *Good and Smart Governance*.

Bappeda Kota Batam memiliki peran strategis dan legal sebagai penanggung jawab integrasi prinsip keberlanjutan ke dalam perencanaan pembangunan jangka menengah melalui KLHS. Peran ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga wajib secara hukum, dan menjadi elemen kunci dalam memastikan arah pembangunan daerah yang berkelanjutan, adaptif, dan inklusif.

Peran tersebut, mengacu pada peraturan perundang-undangan yang mengatur peran Bappeda dalam penyusunan KLHS yaitu sebagai berikut:

Pertama, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang menyatakan bahwa KLHS wajib dilakukan untuk menjamin pembangunan berkelanjutan dalam penyusunan kebijakan, rencana, dan/atau program. *Kedua*, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2012 tentang Izin Lingkungan yang mengatur tentang kewajiban penyusunan KLHS dalam proses perencanaan pembangunan. *Ketiga*, Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang menjadi landasan hukum bagi pelaksanaan KLHS di tingkat daerah. *Keempat*, Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.95/MENLHK/SETJEN/KUM.1/11/2018 tentang Perizinan Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun Terintegrasi dengan Izin Lingkungan melalui Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik yang mengatur tentang integrasi perizinan lingkungan yang relevan dengan KLHS. *Kelima*, Peraturan Wali Kota Batam Nomor 160 Tahun 2024 tentang Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Badan Perencanaan dan Penelitian, Pengembangan Pembangunan Daerah Tahun 2024: Menjadi acuan dalam penyusunan rencana kerja Bappeda yang mencakup aspek lingkungan hidup. *Kedua*, sebagai penyedia data pembangunan, hasil evaluasi RPJMD sebelumnya, serta arah kebijakan RPJMD baru sebagai bahan kajian dalam KLHS. *Ketiga*, sebagai integrator rekomendasi KLHS ke dalam RPJMD, yakni mengintegrasikan hasil analisis dan rekomendasi KLHS ke dalam Isu strategis pembangunan daerah, arah kebijakan dan strategi pembangunan, sasaran dan indikator RPJMD serta program dan kegiatan prioritas. *Keempat*, sebagai fasilitator konsultasi publik yang menyelenggarakan FGD, forum teknis, dan konsultasi publik untuk menjamin partisipasi pemangku kepentingan dalam penyusunan KLHS. *Kelima*, sebagai penjamin kualitas dan sinkronisasi, yakni menyelaraskan KLHS dengan dokumen tata ruang (RTRW), dokumen lingkungan lainnya (RPPLH, RAD-GRK), dan rencana pembangunan lintas sektor dan memastikan KLHS layak dan valid untuk diadopsi ke RPJMD. Serta keenam, melakukan pemantauan dan evaluasi implementasi rekomendasi KLHS, kemudian setelah RPJMD disahkan, Bappeda bertanggung jawab untuk mengawal implementasi rekomendasi KLHS, menyusun indikator pengukuran dampak kebijakan dan mengintegrasikan aspek keberlanjutan ke dalam evaluasi tahunan (LKPJ dan evaluasi RPJMD).

Tabel 2.8 Tema Isu KLHS Terhadap Perangkat Daerah Kota Batam

Tema Isu	Isu – Isu Yang Masuk Kriteria Strategis
	1. Pemerataan Akses dan Pelayanan Pendidikan
	2. Pemerataan Akses dan Pelayanan Kesehatan
	3. Ketahanan Pangan
	4. Pemerataan Kesejahteraan dan Pengentasan Kemiskinan

Tema Isu	Isu – Isu Yang Masuk Kriteria Strategis
	5. Penguatan Moralitas Masyarakat dan Kesenjangan Gender
	6. Pembangunan dan Pemerataan Infrastruktur Wilayah,
	7. Pengembangan dan Penguatan Iklim Investasi Berusaha Berbasis UMKM
	8. Pengendalian Laju Inflasi,
	9. Pusat Ekonomi Wilayah,
	10. Ketersediaan Air Bersih dan Air Baku
	11. Pengelolaan Limbah dan Persampahan
	12. Penurunan Kualitas Lingkungan Hidup Akibat Kerusakan Lingkungan,
	13. Alih Fungsi lahan,
	14. Peningkatan Gas Rumah Kaca (GRK) dan <i>Urban Heat Island</i> (UHI),
	15. Peningkatan Ancaman Bencana

2.2.3. Penentuan Isu-Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan perumusan permasalahan yang mengiringi pembangunan daerah selama ini, telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Renstra, Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau, Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kota Batam Tahun 2021-2041 dan telaahan kajian lingkungan hidup strategis, maka dapat dirumuskan isu- isu strategis pembangunan Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut:

**Tabel 2.9 Isu Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja
Kota Batam 2025 - 2029**

Potensi Daerah yang Menjadi kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Target			Isu Startegis PD
			Global	Nasional	Regional	
		Pemerataan Kesejahteraan	Perkembangan Teknologi Industri	Pergeseran Struktur Kelas Masyarakat	Kemiskinan dan Pengangguran	
						Transformasi tenaga kerja (AI)
						Diskriminasi Tenaga Kerja
adanya dukungan program unggulan	Belum optimalnya penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja					

Sumber: Laporan KLHS Kota Batam

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Sesuai dengan arahan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 272 ayat (2), bahwa tujuan dan sasaran setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkup Kota Batam berpedoman pada visi dan misi Walikota yang dijabarkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam Tahun 2025- 2029 sesuai tugas dan fungsi PD. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 pasal 272 ayat (2) menyebutkan bahwa Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Pada penyusunan Renstra periode Tahun 2025-2029 tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan tujuan dan sasaran RPJMD, kemudian Renstra menterjemahkan RPJMD sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

"BATAM KOTA MADANI YANG INOVATIF, BERBUDAYA DAN BERKELANJUTAN SEBAGAI PUSAT INVESTASI DAN PARIWISATA"

3.1. Tujuan dan Sasaran

Sebagai salah satu komponen dari perencanaan strategis, tujuan dan sasaran pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi RPJMD sebagai gambaran tentang kontribusi Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu Perangkat Daerah membantu kepala Daerah dalam mencapai visi dan misi bidang Tenaga Kerja. Tujuan dan sasaran merupakan *impact* dari segenap operasionalisasi kebijakan melalui program dan kegiatan sepanjang lima tahun ke depan. *Impact* tersebut harus memberi *ultimate goal* dari keseluruhan kinerja utama setiap elemen pelaksana pembangunan Dinas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam . Adapun tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk periode 2025-2029 adalah sebagai berikut:

"Meningkatkan Kesempatan Kerja "

Dalam rangka mencapai tujuan, maka sasaran yang harus dipenuhi untuk pencapaian tujuan ini adalah:

1. Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja;
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahan.

Tabel 3.1.
Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Meningkatnya masyarakat produktivitas tenaga kerja yang terampil dan berkualitas	Meningkatkan kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja		Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase	92,50	92,65	92,81	92,98	93,16	93,35	
		Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	Persentase	91.5	92.5	93.5	94.5	96.5	98	
		Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja- TPAK	Persentase	72.41	72.48	75.22	79.05	81.71	84.50	

3.2. Strategi dan Kebijakan

Strategi dan kebijakan merupakan rumusan perencanaan yang *komprehensif* tentang bagaimana Dinas Tenaga Kerja mencapai tujuan dan sasaran Renstranya dan mendukung pencapaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dengan efektif dan efisien. Pendekatan yang *komprehensif* dalam merencanakan strategi akan mengoptimalkan kinerja pemerintah baik dalam melakukan transformasi, reformasi, maupun perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat, termasuk didalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, serta pemanfaatan teknologi informasi.

3.2.1. Strategi

Pencapaian tujuan dan sasaran di dalam Rencana Strategis (Renstra) diperlukan strategi. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

Strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dihasilkan dari hasil analisis strategis lingkungan yaitu S – O (*Strengths – Opportunity*) yang mengarah pada kekuatan atau keunggulan untuk meraih peluang dan tantangan yang ada. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

Kebijakan diambil sebagai arah dalam menentukan bentuk konfigurasi program kegiatan untuk mencapai tujuan. kebijakan dapat bersifat internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan maupun bersifat eksternal yaitu kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat. Strategi untuk mencapai masing-masing sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dijelaskan dalam tahapan per tahun yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.2 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi RPJMD	BATAM KOTA MADANI YANG INOVATIF, BERBUDAYA DAN BERKELANJUTAN SEBAGAI PUSAT INVESTASI DAN PARIWISATA		
Misi 3 RPJMD	MEWUJUDKAN KUALITAS HIDUP MASYARAKAT YANG BERDAYA SAING, PRODUKTIF DAN BERAKHLAK MULIA		
Arah Kebijakan	Meningkatkan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja		
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahann	Membangun SDM unggul yang menjadi motor penggerak transformasi ekonomi modern sekaligus mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara inklusif	Meningkatkan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja

Tabel 3.3
Penahapan Renstra Bappeda Kota Batam Tahun 2025-2029

2025	2026	2027	2028	2029	2030
Pengembangan Kesempatan Kerja yang inklusif	Peningkatan Kesempatan Kerja yang inklusif	Implementasi Kesempatan Kerja yang inklusif	Penguatan Kesempatan Kerja yang inklusif	Akselerasi Kesempatan Kerja Yang Inklusif	Perwujudan Kesempatan Kerja Yang Inklusif

3.2.2. Kebijakan

kebijakan merupakan instrumen perencanaan yang memberikan panduan kepada Dinas Tenaga Kerja agar lebih terarah dalam menentukan pencapaian tujuan. Kebijakan pembangunan Renstra Dinas Tenaga Kerja merupakan pedoman untuk menentukan tahapan dan prioritas pembangunan lima tahunan guna mencapai sasaran Renstra secara bertahap. Tahapan dan prioritas yang ditetapkan harus mencerminkan urgensi permasalahan dan isu strategis yang hendak diselesaikan dengan memerhatikan pengaturan waktu. Meski penekanan prioritas pada setiap tahapan berbeda-beda, namun memiliki kesinambungan dari satu periode ke periode lainnya dalam rangka mencapai sasaran tahapan lima tahunan dalam Renstra Dinas Dinas Tenaga Kerja.

Tabel 3.4 Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029

No.	Operasionalisasi NSPK/ Sasaran RPJMD yg relevan	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra	keterangan
1	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja yang terampil dan berkualitas	Meningkatkan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja	Meningkatnya pemetaan potensi tenaga kerja	

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan pada bagian sebelumnya, maka disusun langkah-langkah rencana strategi yang lebih operasional untuk kurun waktu lima tahun (2025-2029) meliputi program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, lokasi, dan pendanaan indikatif. Program ini merupakan penjabaran dari kebijakan strategis pemerintah Kota Batam dengan tetap mengacu pada program pembangunan RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029.

Program, kegiatan, dan sub kegiatan adalah sebagai penjabaran dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam program kerja tersebut tercantum program utama yang akan dilaksanakan dan ditetapkan rencana capaian kinerja untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan, terutama untuk indikator hasil (outcome) dan keluaran (output) dimana penyusunan program kegiatan dan sub kegiatan tersebut menjadi bagian dari kebijakan anggaran serta merupakan gambaran komitmen bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk pencapaiannya dalam tahun tertentu.

Tabel 4.1 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/SubKegiatan Renstra
Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Program/ Outcome Kegiatan/ Subkegiatan Output
1	2	3	4	5	6	7
	Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja				Peningkatan kesempatan kerja (%)	
	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahann				Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja (Indeks)	
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah dan kinerja layanan kesekretariatan			Nilai SAKIP PD (Dengan Satuan:Nilai)	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA
					Indeks Pelayanan Kesekretariatan PD (Dengan Satuan:Nilai)	

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Program/ Outcome Kegiatan/ Subkegiatan Output
1	2	3	4	5	6	7
				Tersusunnya Dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase Dokumen Perencanaan , Penganggaran dan Evaluasi yang tersusun sesuai dengan tahapan dan waktu (Dengan Satuan:%)	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Laporan)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				Terlaksananya layanan administrasi keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase pegawai yang menerima layanan administrasi keuangan (Dengan Satuan:%)	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang/bulan)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
				Terlaksananya peningkatan kompetensi ASN Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya (Dengan Satuan:%)	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
				Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Dengan Satuan:Paket)	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
				Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang)	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
				Terlaksananya layanan administrasi umum Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase Pemenuhan Pelayanan Umum Perkantoran (Dengan Satuan:%)	Administrasi Umum Perangkat Daerah

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Program/ Outcome Kegiatan/ Subkegiatan Output
1	2	3	4	5	6	7
				Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
				Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
				Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
				Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dengan Satuan:Dokumen)	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
				Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				Terlaksananya pelaksanaan pengadaan BMD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase realisasi pengadaan barang milik daerah sesuai rencana kebutuhan (Dengan Satuan:%)	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
				Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
				Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	Pengadaan Mebel
				Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
				Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Program/ Outcome Kegiatan/ Subkegiatan Output
1	2	3	4	5	6	7
				Tersedianya jasa penunjang urusan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase realisasi penyediaan jasa penunjang sesuai perencanaan (Dengan Satuan:%)	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
				Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
				Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
				Terlaksananya pemeliharaan BMD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara (Dengan Satuan:%)	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
				Tersedianya 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 (Dengan Satuan:Unit)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
				Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Dengan Satuan:Unit)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
				Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit)	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
				Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
				Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Program/ Outcome Kegiatan/ Subkegiatan Output
1	2	3	4	5	6	7
			Tersusunnya profil ketenagakerjaan daerah yang akurat, mutakhir, dan sesuai standar		Presentasen Data Sektoral Ketenagakerjaan yang mencakupi dalam profil (Dengan Satuan:%)	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA
				Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen Rencana Tenaga Kerja yang disusun (Dengan Satuan:%)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
				Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dengan Satuan:Dokumen)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
			Meningkatnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja		Persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (Dengan Satuan:%)	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
				Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (Dengan Satuan:%)	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
				Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Dengan Satuan:Orang)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina (Dengan Satuan:%)	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
				Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Dengan Satuan:Lembaga)	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
				Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah Pekerja yang terfasilitasi dalam peningkatan Produktivitas . (Dengan Satuan:%)	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
				Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Program/ Outcome Kegiatan/ Subkegiatan Output
1	2	3	4	5	6	7
			Meningkatnya keterhubungan antara pencari kerja dan lapangan kerja yang tersedia		Persentase tenaga kerja yang terserap / ditempatkan (Dengan Satuan:%)	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA
				Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase angkatan kerja (orang yang bekerja dan pencari kerja) yang terlayani (Dengan Satuan:%)	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
				Tersedianya SDM Pelayanan antar Kerja (Pengantar Kerja dan Petugas antar Kerja)	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain- lain untuk Peningkatan Kompetensi (Dengan Satuan:Orang)	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja
				Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Dengan Satuan:Orang)	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
				Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Dengan Satuan:Orang)	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
				Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Dengan Satuan:Orang)	Perluasan Kesempatan Kerja
				Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase informasi lowongan kerja yang ditindaklanjuti pencari kerja (Dengan Satuan:%)	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
				Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dengan Satuan:Dokumen)	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
				Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Dengan Satuan:Orang)	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Program/ Outcome Kegiatan/ Subkegiatan Output
1	2	3	4	5	6	7
				Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Dengan Satuan:Orang)	Job Fair/Bursa Kerja
				Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan penyebarluasan informasi perlindungan CPMI dan PMI (Dengan Satuan:%)	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
				Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Dengan Satuan:Orang)	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
		Meningkatnya iklim ketenagakerjaan yang kondusif			Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan (Dengan Satuan:%)	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL
		Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja			Persentase Pekerja Rentan yang mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan (Dengan Satuan:Persentase)	
				Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Capaian pengesahan peraturan, perjanjian kerja hubungan industri dan jaminan sosial serta pengupahan perusahaan tenaga kerja (Dengan Satuan:%)	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
				Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Dengan Satuan:Perusahaan)	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
				Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Dengan Satuan:Perusahaan)	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Program/ Outcome Kegiatan/ Subkegiatan Output
1	2	3	4	5	6	7
				Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Dengan Satuan:Laporan)	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
				Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial serta bantuan iuran JKK dan JKM (Dengan Satuan:%)	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
				Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Dengan Satuan:Perkara)	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
				Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Dengan Satuan:Perkara)	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
				Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Dengan Satuan : Lembaga)	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
				Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Dengan Satuan : Orang)	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

Program dan kegiatan yang berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam terdapat pada lampiran Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan pendanaan
Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab					
							2025		2026		2027		2028		2029		2030								
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp							
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)					
Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja				Peningkatan kesempatan kerja (%)	92,32%	93,16%	92,50%	58.791.551.778	92,65%	51.907.707.058	92,81%	56.948.212.439	92,98%	62.331.913.793	93,16%	65.614.920.386	93,35%	70.506.449.434							
	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahann			Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja (Indeks)	90,40	92,35	90,42	15.348.221.282	90,45	16.398.252.456	90,48	16.028.111.493	91,36	17.158.589.164	92,35	18.302.458.400	92,39	19.686.380.910							
		2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN D A E R A H KABUPATEN/KOTA				15.348.221.282			16.398.252.456			16.028.111.493			17.158.589.164			18.302.458.400			19.686.380.910		83.235.632.795	
			Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah dan kinerja layanan kesekretariatan	Nilai SAKIP PD (Dengan Satuan:Nilai)	70.06	78.56	69,29	846.641.293	71,81	1.069.347.952	73,56	1.212.267.499	74,56	1.276.666.508	76,56	1.347.291.296	78,56	1.649.771.266		SEKRETARIAT					
				Indeks Pelayanan Kesekretariatan PD (Dengan Satuan:Nilai)	95	100	96	14.501.579.989	97	15.328.904.504	98	14.815.843.994	99	15.881.922.656	100	16.955.167.104	100	18.036.609.644		SEKRETARIAT					
		2.07.01.2.01	Perencanaan , Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				0			23.612.000			23.612.000			23.612.000			23.612.000		94.448.000				
			Tersusunnya Dokumen perencanaan , penganggaran dan evaluasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase Dokumen Perencanaan , Penganggaran dan Evaluasi yang tersusun sesuai dengan tahapan dan waktu (Dengan Satuan:%)	100	100	100	0	100	23.612.000	100	23.612.000	100	23.612.000	100	23.612.000	100	23.612.000		Sub B a g a i a n Perencanaan Program					
		2.07.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah				0			13.612.000			13.612.000			13.612.000			13.612.000		54.448.000				
			Tersusunnya Dokumen Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	2	13	3		2		3		2		3		2			Sub B a g a i a n Perencanaan Program					
		2.07.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				0			10.000.000			10.000.000			10.000.000			10.000.000		40.000.000				

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
			Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Laporan)	2	12	0		3		3		3		3		3			BIDANG JAMINAN SOSIAL KETENAGA KERJAAN
	2.07.01.2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				12.161.577.689		12.326.949.394		12.867.466.392		14.352.561.392		15.353.561.392		16.354.561.392	67.062.116.259		
			Terlaksananya layanan administrasi keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase pegawai yang menerima layanan administrasi keuangan (Dengan Satuan:%)	100	100	100	12.161.577.689	100	12.326.949.394	100	12.867.466.392	100	14.352.561.392	100	15.353.561.392	0	16.354.561.392		Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda
		2.07.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				12.093.877.689		12.245.589.394		12.785.106.392		14.269.201.392		15.269.201.392		16.269.201.392	66.662.976.259		
			Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang/bulan)	54	69	63		63		65		67		69		71			Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda
		2.07.01.2.02.0002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN				67.700.000		81.360.000		82.360.000		83.360.000		84.360.000		85.360.000	399.140.000		
			Tersedianya Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	12	60	12		12		12		12		12		12			Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda
	2.07.01.2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				122.770.000		367.881.500		320.053.000		320.053.000		320.053.000		320.053.000	1.450.810.500		
			Terlaksananya peningkatan kompetensi ASN Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya (Dengan Satuan:%)	100	100	100	122.770.000	100	367.881.500	100	320.053.000	100	320.053.000	100	320.053.000	100	320.053.000		Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.05.0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya				0		189.445.500		141.750.000		141.750.000		141.750.000		141.750.000	614.695.500		
			Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Dengan Satuan:Paket)	0	252	0		63		63		63		63		63			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.05.0009	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi				122.770.000		178.436.000		178.303.000		178.303.000		178.303.000		178.303.000	836.115.000		
			Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang)	0	52	8		11		11		11		11		11			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
	2.07.01.2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah				425.308.900		538.992.760		595.231.803		650.310.463		712.554.912		782.997.452	2.922.398.838		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
			Terlaksananya layanan administrasi umum Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	P e r s e n t a s e P e m e n u h a n Pelayanan Umum P e r k a n t o r a n (Dengan Satuan:%)	100	100	100	425.308.900	100	538.992.760	100	595.231.803	100	650.310.463	100	712.554.912	100	782.997.452		Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
	2.07.01.2.06.0001		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor					2.819.000		5.627.000		11.254.000		11.254.000		11.254.000		11.254.000	42.208.000	
			Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	J u m l a h P a k e t Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	4	17	1		4		4		4		4		4			Fungsional Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda
	2.07.01.2.06.0002		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor					133.484.900		115.546.965		121.324.313		127.390.529		133.760.055		140.448.058	631.506.762	
			Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	34	140	4		34		34		34		34		34			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
	2.07.01.2.06.0004		Penyediaan Bahan Logistik Kantor					145.480.000		152.785.000		156.604.625		160.519.741		164.532.734		168.646.052	779.922.100	
			Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	0	20	4		4		4		4		4		4			Fungsional Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda
	2.07.01.2.06.0006		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan					3.600.000		3.600.000		5.400.000		5.400.000		5.400.000		5.400.000	23.400.000	
			Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (D e n g a n Satuan:Dokumen)	21	15	3		3		3		3		3		3			Fungsional Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda
	2.07.01.2.06.0009		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD					139.925.000		261.433.795		300.648.865		345.746.193		397.608.123		457.249.342	1.445.361.976	
			T e r l a k s a n a n y a Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (D e n g a n Satuan:Laporan)	30	60	12		12		12		12		12		12			Fungsional Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda
	2.07.01.2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah					1.914.693.400		2.462.962.350		1.376.757.800		902.662.800		912.662.800		922.662.800	7.546.122.649	
			T e r l a k s a n a n y a pengadaan barang BMD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase realisasi pengadaan barang milik daerah sesuai rencana kebutuhan (Dengan Satuan:%)	100	100	100	1.914.693.400	100	2.462.962.350	100	1.376.757.800	100	902.662.800	100	912.662.800	100	922.662.800		Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		2.07.01.2.07.0001	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan					0		0		484.095.000		0		0		0	460.478.499	
			Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas J a b a t a n y a n g Disediakan (Dengan Satuan:Unit)																-
		2.07.01.2.07.0002	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan					0		683.136.000		341.568.000		341.568.000		341.568.000		341.568.000	1.707.840.000	
			Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	5	0		2		1		1		1		1			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.07.0005	Pengadaan Mebel					280.407.000		128.318.050		200.000.000		210.000.000		220.000.000		230.000.000	1.038.725.050	
			Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	5	215	56		39		40		40		40		40			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya					334.376.000		410.218.300		351.094.800		351.094.800		351.094.800		351.094.800	1.797.878.700	
			Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	9	159	27		51		27		27		27		27			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.07.0009	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya					1.299.910.400		1.241.290.000		0		0		0		0	2.541.200.400	
			Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan L a i n n y a y a n g Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	1	2	1		1		0		0		0		0			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					402.375.240		259.424.400		285.366.840		313.903.524		345.293.876		379.823.264	1.606.363.880	
			Tersedianya jasa penunjang urusan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase realisasi penyediaan jasa penunjang sesuai p e r e n c a n a a n (Dengan Satuan:%)	100	100	100	402.375.240	100	259.424.400	100	285.366.840	100	313.903.524	100	345.293.876	100	379.823.264		-
		2.07.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik					227.124.600		259.424.400		285.366.840		313.903.524		345.293.876		379.823.264	1.431.113.240	
			Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (D e n g a n Satuan:Laporan)	48	60	12		12		12		12		12		12			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		2.07.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor					175.250.640		0		0		0		0		0	175.250.640	
			Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	143	10	10		0		0		0		0		0			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					321.496.053		418.430.052		583.235.659		619.097.984		658.332.420		926.283.002	2.600.592.168	
			Terlaksananya pemeliharaan BMD Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara (Dengan Satuan:%)	100	100	100	321.496.053	100	418.430.052	100	583.235.659	100	619.097.984	100	658.332.420	100	926.283.002		Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan					220.390.000		220.390.000		242.429.000		266.671.900		293.339.090		322.672.999	1.243.219.990	
			Tersedianya 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 (Dengan Satuan:Unit)	5	30	6		6		6		6		6		6			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan					0		66.700.000		73.370.000		80.707.000		88.777.700		322.672.999	309.554.700	
			Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Dengan Satuan:Unit)	0	18	6		3		3		3		3		3			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya					60.510.000		81.570.000		85.648.500		89.930.925		94.427.471		99.148.845	412.086.896	
			Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit)	55	511	87		106		106		106		106		106			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya					40.596.053		49.770.052		121.788.159		121.788.159		121.788.159		121.788.159	455.730.582	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
			Ter l a k s a n a n y a Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya y a n g Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	1	12	1		2		3		3		3		3			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
		2.07.01.2.09.0011	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya					0		0		60.000.000		60.000.000		60.000.000		60.000.000	180.000.000	
			Ter l a k s a n a n y a Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya y a n g Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	0	11	0		2		3		3		3		3			Sub Bagaian Umum dan Kepegawaian
	Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja			T i n g k a t Partisipasi Angkatan Kerja-TPAK (Persen)	69,83%	71,117	70,489	43.443.330.496	70,646	35.509.454.602	70,803	40.920.100.946	70,960	45.173.324.629	71,117	47.312.461.986	71,274	50.820.068.524		
		2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA					118.310.000		0		0		0		0		350.648.000	118.310.000	
			Tersusunnya profil ketenagakerjaan daerah yang akurat, mutakhir, dan sesuai standar	Presentase Data S e k t o r a l Ketenagakerjaan yang mencakupi dalam profil (Dengan Satuan:%)	0	100	100	118.310.000	0	0	0	0	0	0	0	0	100	350.648.000		SEKRETARIAT
		2.07.02.2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)					118.310.000		0		0		0		0		350.648.000	118.310.000	
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen Rencana Tenaga Kerja yang disusun (Dengan Satuan:%)	0	100	100	118.310.000	0	0	0	0	0	0	0	0	100	350.648.000		BIDANG JAMINAN SOSIAL KETENAGA KERJAAN
		2.07.02.2.01.0001	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro					118.310.000		0		0		0		0		350.648.000	118.310.000	
			Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1	1		0		0		0		0		1			Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK))
		2.07.03	PROGRAM PELATIHAN K E R J A D A N PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA					41.829.540.012		32.172.789.502		36.763.185.646		40.828.299.329		42.778.358.686		44.675.222.824	194.372.173.175	
			M e n i n g k a t n y a kompetensi dan daya saing tenaga kerja	Persentase besaran tenaga kerja yang m e n d a p a t k a n pelatihan berbasis kompetensi (Dengan Satuan:%)	16,44	99,33	33,44	41.829.540.012	48,06	32.172.789.502	64,70	36.763.185.646	81,79	40.828.299.329	99,33	42.778.358.686	100	44.675.222.824		BIDANG PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K			Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		2.07.03.2.01	Pelaksanaan berdasarkan Unit Kompetensi					26.690.388.332		18.714.134.782		19.249.051.607		21.836.831.037		23.130.268.978		24.783.837.517	109.620.674.736	
			Pelaksanaan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (Dengan Satuan:%)	18	82.62	19.84	26.690.388.332	34.01	18.714.134.782	50.21	19.249.051.607	66.42	21.836.831.037	82.62	23.130.268.978	100	24.783.837.517		Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Pelatihan Kerja)
		2.07.03.2.01.0001	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi					26.690.388.332		18.714.134.782		19.249.051.607		21.836.831.037		23.130.268.978		24.783.837.517	109.620.674.736	
			Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Dengan Satuan:Orang)	727	10198	2449		1749		2000		2000		2000		2145			BIDANG JAMINAN SOSIAL KETENAGA KERJAAN
		2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta					198.000.000		198.000.000		150.000.000		150.000.000		150.000.000		150.000.000	846.000.000	
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina (Dengan Satuan:%)	13	80	8	198.000.000	24	198.000.000	40	150.000.000	60	150.000.000	80	150.000.000	100	150.000.000		Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Instruktur dan Kelembagaan)
		2.07.03.2.02.0001	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta					198.000.000		198.000.000		150.000.000		150.000.000		150.000.000		150.000.000	846.000.000	
			Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Dengan Satuan:Lembaga)	10	100	10		20		20		25		25		25			Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Instruktur dan Kelembagaan)
		2.07.03.2.05	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota					14.941.151.680		13.260.654.720		17.364.134.039		18.841.468.292		19.498.089.708		19.741.385.307	83.905.498.439	
			Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah Pekerja yang terfasilitasi dalam peningkatan Produktivitas. (Dengan Satuan:%)	0.38	80.45	13.02	14.941.151.680	27.68	13.260.654.720	44.29	17.364.134.039	61.88	18.841.468.292	80.45	19.498.089.708	100	19.741.385.307		Funsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Produktivitas Tenaga Kerja)
		2.07.03.2.05.0001	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja					14.941.151.680		13.260.654.720		17.364.134.039		18.841.468.292		19.498.089.708		19.741.385.307	83.905.498.439	
			Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	1100	8232	1332		1500		1700		1800		1900		2000			Funsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Produktivitas Tenaga Kerja)

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA					933.541.484		566.278.500		1.154.764.300		1.265.514.300		1.376.264.300		1.557.014.300	5.296.362.884	
			Meningkatnya keterhubungan antara pencari kerja dan lapangan kerja yang tersedia	Persentase tenaga kerja yang terserap / ditempatkan (Dengan Satuan:%)	52	78.00	72.00	933.541.484	73.50	566.278.500	75.00	1.154.764.300	76.50	1.265.514.300	78.00	1.376.264.300	79.50	1.557.014.300		BIDANG PEMBINAAN PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
		2.07.04.2.01	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota					237.618.144		278.985.600		641.721.400		691.721.400		741.721.400		791.721.400	2.591.767.944	
			Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase angkatan kerja (orang yang bekerja dan pencari kerja) yang terlayani (Dengan Satuan:%)	50	58	50	237.618.144	52	278.985.600	54	641.721.400	56	691.721.400	58	741.721.400	60	791.721.400		Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Produktivitas Tenaga Kerja)
		2.07.04.2.01.0001	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja					57.430.100		67.264.200		300.000.000		310.000.000		320.000.000		330.000.000	1.054.694.300	
			Tersedianya SDM Pelayanan antar Kerja (Pengantar Kerja dan Petugas antar Kerja)	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi (Dengan Satuan:Orang)	0	400	50		50		100		100		100		100			Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Penempatan Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga dan Perluasan Kesempatan Kerja
		2.07.04.2.01.0003	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja					0		0		100.000.000		110.000.000		120.000.000		130.000.000	330.000.000	
			Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Dengan Satuan:Orang)	0	13200	0		0		4000		4400		4800		5200			Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Penempatan Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga dan Perluasan Kesempatan Kerja
		2.07.04.2.01.0004	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan					129.763.844		145.536.800		160.536.800		175.536.800		190.536.800		205.536.800	801.911.044	
			Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Dengan Satuan:Orang)	25	125	25		25		25		25		25		25			Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Penempatan Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga dan Perluasan Kesempatan Kerja
		2.07.04.2.01.0005	Perluasan Kesempatan Kerja					50.424.200		66.184.600		81.184.600		96.184.600		111.184.600		126.184.600	405.162.600	
			Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Dengan Satuan:Orang)	20	150	30		30		30		30		30		30			Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Penempatan Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga dan Perluasan Kesempatan Kerja

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		2.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja					575.411.340		106.438.000		324.688.000		377.938.000		431.188.000		554.438.000	1.815.663.340	
			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase informasi lowongan kerja yang ditindaklanjuti pencari kerja (Dengan Satuan:%)	100	83.04	72.48	575.411.340	76.19	106.438.000	79.01	324.688.000	81.24	377.938.000	83.04	431.188.000	84.53	554.438.000		Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri)
		2.07.04.2.03.0001	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online					0		0		75.000.000		75.000.000		75.000.000		75.000.000	225.000.000	
			Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dengan Satuan:Dokumen)	0	3	0		0		1		1		1		1			Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri)
		2.07.04.2.03.0002	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online					320.397.440		96.438.000		131.438.000		156.438.000		181.438.000		206.438.000	886.149.440	
			Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Dengan Satuan:Orang)	1200	11000	2000		2100		2200		2300		2400		2500			Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri)
		2.07.04.2.03.0003	Job Fair/Bursa Kerja					255.013.900		10.000.000		118.250.000		146.500.000		174.750.000		273.000.000	704.513.900	
			Tertaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Dengan Satuan:Orang)	0	8700	1200		1500		2000		2000		2000		2000			Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri)
		2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota					120.512.000		180.854.900		188.354.900		195.854.900		203.354.900		210.854.900	888.931.600	
			Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan penyebarluasan informasi perlindungan CPMI dan PMI (Dengan Satuan:%)	0	58,33	50	120.512.000	52,38	180.854.900	54,55	188.354.900	56,52	195.854.900	58,33	203.354.900	60	210.854.900		Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Luar Negeri dan Tenaga Kerja Asing (TKA))
		2.07.04.2.04.0001	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)					120.512.000		180.854.900		188.354.900		195.854.900		203.354.900		210.854.900	888.931.600	
			Tertaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Dengan Satuan:Orang)	1	2500	500		500		500		500		500		500			Fungsional Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Luar Negeri dan Tenaga Kerja Asing (TKA))

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
		2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL				561.939.000		2.770.386.600		3.002.151.000		3.079.511.000		3.157.839.000		4.237.183.400	12.571.826.600		
			Meningkatnya iklim ketenagakerjaan yang kondusif	Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan (Dengan Satuan:%)	100	80	7,25	320.192.000	24,11	413.435.600	41,83	604.200.000	60,31	640.560.000	79,55	677.888.000	100	1.116.232.400		BIDANG PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
			Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja	Persentase Pekerja Rentan yang mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan (Dengan Satuan:Persentase)	0	78,90	0	241.747.000	19,56	2.356.951.000	39,14	2.397.951.000	58,92	2.438.951.000	78,90	2.479.951.000	100	3.120.951.000		BIDANG PEMBINAAN JAMINAN SOSIAL
		2.07.05.2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				320.192.000		413.435.600		604.200.000		640.560.000		677.888.000		1.116.232.400	2.656.275.600		
			Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Capaian pengesahan peraturan, perjanjian kerja hubungan industrial dan jaminan sosial serta pengupahan perusahaan tenaga kerja (Dengan Satuan:%)	100	80,28	14,48	320.192.000	28,96	413.435.600	44,76	604.200.000	61,86	640.560.000	80,28	677.888.000	100	1.116.232.400		Fungsional Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Kelembagaan Hubungan Industri al)
		2.07.05.2.01.0001	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan				0		61.435.600		187.000.000		204.000.000		221.000.000		438.000.000	673.435.600		
			Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Dengan Satuan:Perusahaan)	0	920	0		200		220		240		260		280		Fungsional Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Kelembagaan Hubungan Industri al)	
		2.07.05.2.01.0002	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan				0		0		30.000.000		30.000.000		30.000.000		130.000.000	90.000.000		
			Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Dengan Satuan:Perusahaan)	0	60	0		0		20		20		20		20		Fungsional Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Kelembagaan Hubungan Industri al)	
		2.07.05.2.01.0003	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan				320.192.000		352.000.000		387.200.000		406.560.000		426.888.000		548.232.400	1.892.840.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
			Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Dengan Satuan:Laporan)	0	5	1		1		1		1		1		1			Fungsional Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Penyelesaian Hubungan Industri al)
	2.07.05.2.02		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota					241.747.000		2.356.951.000		2.397.951.000		2.438.951.000		2.479.951.000		3.120.951.000	9.915.551.000	
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial serta bantuan iuran JKK dan JKM (Dengan Satuan:%)	98	78,83	0,02	241.747.000	19,25	2.356.951.000	38,90	2.397.951.000	58,76	2.438.951.000	78,83	2.479.951.000	100	3.120.951.000		Funsional Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja)
	2.07.05.2.02.0001		Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota					53.665.000		64.410.400		72.910.400		81.410.400		89.910.400		298.410.400	362.306.600	
			Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Dengan Satuan:Perkara)	0	480	20		100		110		120		130		140			Fungsional Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Kelembagaan Hubungan Industri al)
	2.07.05.2.02.0002		Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota					0		0		7.500.000		15.000.000		22.500.000		125.000.000	45.000.000	
			Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Dengan Satuan:Perkara)	0	600	0		0		200		200		200		200			Fungsional Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Penyelesaian Hubungan Industri al)
	2.07.05.2.02.0004		Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota					188.082.000		196.091.000		208.591.000		221.091.000		233.591.000		446.091.000	1.047.446.000	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Outcome Kegiatan/Sub Kegiatan Output	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline 2024	Kondisi Akhir 2029	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2029	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
							2025		2026		2027		2028		2029		2030			
							K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
			Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Dengan Satuan:Lembaga)	0	5	1		1		1		1		1		1			Funisional Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja)
		2.07.05.2.02.0005	P e n g e m b a n g a n Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja					0		2.096.449.600		2.108.949.600		2.121.449.600		2.133.949.600		2.251.449.600	8.460.798.400	
			T e r l a k s a n a n y a Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Dengan Satuan:Orang)	0	39886	0		9886		9900		10000		10100		10665			BIDANG JAMINAN SOSIAL KETENAGA KERJAAN
TOTAL:							58.791.551.778		51.907.707.058		56.948.207.939		62.331.913.793		65.614.920.387		70.506.449.434		295.594.300.955	

Tabel 4.3 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO.	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah dan kinerja layanan kesekretariatan	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
			Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
2.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga kerja	Meningkatnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
			Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
			Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
			Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
			Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	
3.	Program Hubungan Industrial	Meningkatnya iklim ketenagakerjaan yang kondusif	Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja	
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

4.2. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja atau indikator keberhasilan untuk setiap jenis pelayanan pada bidang-bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh unit organisasi perangkat daerah dalam bentuk standar pelayanan yang ditetapkan oleh masing-masing daerah. Penetapan standar pelayanan merupakan cara untuk menjamin dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung atau diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex ante*), tahap pelaksanaan (*on going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex post*).

Pada sektor publik seperti entitas pemerintah sistem akuntabilitas kinerja menghadapi masalah berupa sulitnya mengukur kinerja dan menentukan indikator kinerja yang tepat. Masalah tersebut timbul karena sektor publik memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan sektor bisnis, terutama menyangkut *output*, *outcome* dan tujuan utama *entitas*. *Output entitas* pemerintahan sebagian besar berupa jasa pelayanan publik yang sulit diukur kuantitas maupun kualitasnya. Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja yang Mengacu kepada
Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Batam

NO	Indikator	Satuan	Target Capaian Setiap Tahun						Keterangan
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase	92,50	92,65	92,81	92,98	93,16	93,35	
2	Indeks Kepuasan Masyarakat	Persentase	90,42	90,45	90,48	91,36	92,35	92,39	
3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja- TPAK	Persentase	72,489	70,646	70,803	70,96	71,117	71,274	

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Kunci Dinas Tenaga Kerja
Kota Batam

NO	Indikator Kinerja Kunci	Satuan	Target Capaian Setiap Tahun						Keterangan
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Persentase (%)	56	50	50	50	56	50	
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persentase (%)	1.3183	1.1328	1.2901	1.3249	1.3598	1.4452	

NO	Indikator Kinerja Kunci	Satuan	Target Capaian Setiap Tahun						Keterangan
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase (%)	34.33	37.46	40.6	43.73	46.87	50	
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	Persentase (%)	99.06	99.25	99.44	99.62	99.81	100	
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten	Persentase (%)	82.89	84.31	85.74	87.16	88.58	90	

BAB V PENUTUP

Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 ini merupakan penjabaran dari Visi, Misi, RPJMD Kota Batam untuk 5 (lima) tahun mendatang, berfungsi sebagai pedoman serta penentu arah dan tujuan aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan urusan tenaga kerja dalam kegiatan pembangunan dan pelaksanaan pelayanan bagi pemangku kepentingan yang menjadi tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja. Penyusunannya mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam 2025-2029. Renstra Dinas Tenaga Kerja ini setiap tahunnya akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja.

Permasalahan tenaga kerja sangatlah kompleks dan tidak akan dapat diselesaikan sendiri oleh Dinas Tenaga Kerja . Oleh karenanya, tahap pertama akan dilakukan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sebaik-baiknya kegiatan antar semua unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

Tahap kedua adalah penggalangan komitmen dan kerjasama dengan semua pihak terkait, termasuk perguruan tinggi, masyarakat maupun dunia usaha di level provinsi hingga kabupaten/kota.

Apabila kedua hal tersebut berhasil diselenggarakan dengan baik, maka semua potensi yang ada akan dapat dimanfaatkan secara optimal dalam suatu sistim pengelolaan pertanian dan pangan yang terpadu, berdayaguna dan berhasilguna.

Pencapaian target sasaran yang telah direncanakan dalam renstra diperlukan partisipasi, semangat, komitmen, tanggungjawab dan kerja keras yang tinggi dari seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja. Kemampuan suatu unit kerja dalam melaksanakan tugas akan dapat diukur dan dinilai dari keberhasilan unit kerja tersebut dalam pencapaian target kinerja kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya.

Perencanaan yang baik dan pelaksanaan yang kuat dan dijalankan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, serta didukung oleh sarana prasarana dan biaya yang memadai, akan dapat mewujudkan Dinas Tenaga Kerja sebagai satuan kerja perangkat daerah yang mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara optimal dan terpadu.

Harapannya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 - 2029 ini dapat memenuhi harapan sebagai salah satu instrument perencanaan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja di lingkungan Pemerintahan di Kota Batam.

WALI KOTA BATAM



AMSAKAR ACHMAD