

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2016 – 2021 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam tahun 2016 – 2021 yang memuat Visi, Misi dan Program pembangunan Kota Batam. Rencana Strategis disusun untuk dijadikan acuan dan pedoman dalam rangka melaksanakan pembangunan di bidang ketenagakerjaan guna menentukan langkah kebijakan dan melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran program yang dapat berjalan sesuai dengan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Atas kerjasama semua pihak, akhirnya Rencana Strategis ini dapat disusun, dan merupakan pedoman serta acuan bagi pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Kota Batam tahun 2016 – 2021.

Dengan keterbatasan sumber daya yang ada kami sangat mengharapkan saran-saran yang bersifat konstruktif dan akomodatif, untuk membangun kedepan. Terima kasih kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu terselesaikannya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam ini, semoga Renstra ini dapat bermanfaat bagi Pembangunan Ketenagakerjaan di Kota Batam.

Batam, Januari 2019
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota Batam



RUDI SAKYAKIRTI, SH, MH

Pembina Utama Muda

NIP. 19650606 199303 1 018

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum.....	3
1.3 Maksud Dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II	9
GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM	9
2.1 Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja.....	9
2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi	9
2.1.2 Struktur Organisasi	18
2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	19
2.2.1 Sumber Daya Aparatur	20
2.2.2 Sarana dan Prasarana	22
2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	22
2.4. Tantangan dan Peluang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja	28
2.4.1 Tantangan	29
2.4.2 Peluang	30
BAB III	31
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	31
DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM	31
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	31
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Walikota dan Wakil Walikota Batam	33
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	36
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategi	37
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	39
3.5.1 Analisis Lingkungan Internal	41

3.5.2	Analisis Lingkungan Eksternal	42
3.5.3	Analisis SWOT untuk Analisis Strategis Alternatif dan Pilihan	47
3.5.4	Analisis Faktor Penentu Keberhasilan	48
BAB IV	49
TUJUAN DAN SASARAN	49
4.1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	49
BAB V	52
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	52
5.1	Strategi	52
5.2	Arah Kebijakan	53
BAB VI	56
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN	56
DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM	56
BAB VII	63
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	63
BAB VIII	67
PENUTUP	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis adalah Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2016 – 2021 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam tahun 2016 – 2021 serta memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kota Batam.

Pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam Renstra PD diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam Renstra K/L untuk tercapainya sasaran Pembangunan Nasional. Dalam penyusunan Renstra PD perlu adanya sinkronisasi/keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi. Renstra PD ini merupakan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) OPD yang kemudian digunakan sebagai acuan menyusun program dan kegiatan OPD.

Kegiatan perencanaan dan penganggaran Pemerintah Daerah diatur dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, membuka peluang yang luas bagi daerah untuk mengembangkan dan membangun daerahnya sesuai dengan prioritasnya masing-masing dengan tujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia dan dengan berlakunya undang-undang tersebut diatas membawa konsekuensi bagi daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang telah direncanakan.

Perencanaan Strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja dan merupakan integrasi antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis lokal maupun nasional. Prinsip utama dalam kegiatan perencanaan dan penganggaran adalah menyusun dan menganggarkan prioritas kegiatan yang disepakati dengan tidak melebihi kapasitas fiskal daerah. Dalam konteks pembangunan, difahami bahwa perencanaan pembangunan terdiri dari 4 (empat) tahapan yakni :

- 1.) Penyusunan rencana;
- 2.) Penetapan rencana;
- 3.) Pengendalian pelaksanaan rencana;
- 4.) Evaluasi rencana;

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas program serta mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan yang berubah sangat cepat seperti dewasa ini, maka suatu instansi pemerintah harus terus menerus melakukan perubahan ke arah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

Sebagai perwujudan dari semangat otonomi daerah, serta mengacu kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan dan Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Batam, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mempunyai tugas " Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota sesuai lingkup tugas dan fungsinya ".

Selanjutnya sebagai tindak lanjut dari tugas tersebut maka Pemerintah Kota Batam telah menetapkan Struktur Organisasi Tata Laksana Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, yang dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang Ketenagakerjaan mempunyai fungsi antara lain :

1. Penyusunan Program dan kegiatan dinas dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang ;
2. Penyelenggaraan urusan tata usaha perkantoran yang meliputi urusan perencanaan dan evaluasi, urusan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian
3. Perumusan Kebijakan teknis dibidang Ketenagakerjaan;
4. Penyelenggaraan kegiatan teknis operasional yang meliputi bidang pembinaan penempatan & perluasan kesempatan kerja, bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, bidang pembinaan hubungan industrial dan bidang pembinaan Jaminan Sosial ;
5. Penyelenggaraan administrasi dan pelayanan umum kepada masyarakat dalam tugasnya;
6. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
7. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan;
8. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan;
9. Pengelolaan urusan ketatausahaan dinas;

10. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya;

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam membutuhkan arahan "Guidance" yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan benar-benar dapat memberikan manfaat dan dalam pelaksanaannya mencerminkan "Good Government" dan "Clean government" dan arahan tersebut adalah "Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam"

Dari penjelasan diatas, maka latar belakang penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah :

1. Memenuhi tuntutan masyarakat agar aparat pemerintah mengindahkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.
2. Pelayanan prima harus direncanakan dan diselenggarakan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi sendi-sendi tatalaksana layanan umum.
3. Pelayanan prima yang harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah memberikan pelayanan bidang Ketenagakerjaan kepada masyarakat di Kota Batam.

1.2 Landasan Hukum

Landasan Hukum yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai berikut :

1. 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 151, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana terakhir diubah 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 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002, Nomor 111 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah kedua kalinya 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
9. 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;
10. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2005-2025;
11. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 2 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Batam (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2006 Nomor 2 Seri E Tambahan Lembaran Daerah Nomor 37);
12. Peraturan Daerah Kota Batam No 2 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Batam Tahun 2005 – 2025;
13. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Batam 2016-2021 (Lembaran

Daerah Kota Batam Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 107);

14. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 108);
15. Peraturan Walikota Batam Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja (Berita Daerah Kota Batam Tahun 2016 Nomor 488).

1.3 Maksud Dan Tujuan

Kinerja instansi pemerintah sering menjadi sorotan masyarakat, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam tatanan kehidupan masyarakat. Masyarakat mulai mempertanyakan akan nilai yang akan mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah, walaupun telah banyak anggaran dihabiskan untuk pembangunan, nampaknya masyarakat belum puas atas kualitas pelayanan jasa maupun barang (pembangunan) yang di berikan oleh pemerintah.

Untuk meningkatkan kepercayaan dan partisipasi masyarakat kepada pemerintah, maka Dinas Tenaga Kerja sebagai pengelola bidang ketenagakerjaan yang bermuara pada kualitas pelayanan aparatur kepada masyarakat harus membuat suatu perencanaan strategik dimana maksud dan tujuannya adalah untuk melihat proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam lima tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul, Rencana Strategik mengandung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran. Cara mencapai tujuan dan Sasaran yang meliputi Kebijakan, Program dan Kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan sehingga pada akhirnya akan bermanfaat bagi masyarakat.

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja adalah menyediakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu 2016 – 2021 yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja sebagai penjabaran dari RPJMD Kota Batam Tahun 2016 – 2021 sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

Tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah Menetapkan visi, misi, strategi dan kebijakan pembangunan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang.

1. Menjadi pedoman bagi penyusunan Renja OPD yang memuat kebijakan program dan kegiatan pembangunan, baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

2. Merupakan alat ukur keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.
3. Mewujudkan perencanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang sinergis, terpadu dan konsisten serta berkesinambungan dengan pembangunan daerah.
4. Memberikan acuan dalam pembinaan dan pemantauan kepada perusahaan dan pekerja yang ada di Kota Batam.
5. Sebagai pedoman dan alat pengendali kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2016-2021.

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) haruslah mengacu pada isu strategis yang mendukung Visi dan Misi Walikota yang diterjemahkan dalam Visi dan Misi OPD memuat strategi dan kebijakan, tujuan dan sasaran, program dan menggambarkan indikasi kegiatan dengan mengantisipasi perkembangan masa depan sesuai dengan tugas dan fungsi kerja perangkat daerah, yang disusun dengan berpedoman pada rumusan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat Indikatif, sehingga pada akhirnya akan bermanfaat bagi masyarakat.

Penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra-OPD) adalah Rencana Kerja (Renja-OPD) yang harus mempunyai keselarasan rumusan substansi yang ditekankan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan untuk dapat melihat konsistensi antara Renstra-OPD dan Renja-OPD, maka dokumen Renja-OPD haruslah mempunyai keterkaitan pokok-pokok isi dari Renstra-OPD tersebut seperti isu strategis, Visi, Misi, strategi dan kebijakan, maupun tujuan dan sasarannya sedangkan program OPD haruslah mempedomani rumusan program RPJMD. Kegiatan yang direncanakan pada Renja-OPD harus juga berpedoman pada indikasi kegiatan pada Renstra-OPD dan mempunyai keselarasan rumusan substansi yang ditekankan pada RKPD.

Untuk dapat melaksanakan kegiatan seperti yang tertuang dalam Renja-OPD, maka disusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-OPD) yaitu Dokumen Perencanaan dan Penganggaran yang berisikan program dan kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah serta anggaran yang diperlukan untuk melaksanakannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dan susunan garis besar isi dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan Rentsra Dinas Tenaga Kerja tahun 2016-2021.

BABI : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

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

BAB III : PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA

Bab ini berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja, telaahan terhadap visi misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan terhadap Renstra Kementerian/Lembaga, telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), serta penentuan isu-isu strategis.

BABIV : TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja yang mengacu kepada tujuan dan sasaran jangka menengah daerah yang tertuang dalam RPJMD.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini mengemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam lima tahun mendatang yang mengacu kepada strategi dan arah kebijakan jangka menengah daerah yang tertuang dalam RPJMD.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini berisirencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan oendanaan indikatif Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016- 2021

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini berisi indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD

BAB VIII : PENUTUP

Bab ini berisi tentang catata penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai

dengan kebutuhan, kaidah-kaidah pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan rencana tindak lanjut.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM

Dalam pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ada 5 (lima) hal yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten/Kota yaitu pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil, dan pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota. Untuk melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja tersebut maka dibentuklah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

2.1 Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagai pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Secara rinci tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bata, diatur dalam Peraturan Walikota Batam Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

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 daerah sesuai dengan kewenangannya. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan;
- c. pembinaan dan pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan; dan
- d. pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Dinas.

Dalam melaksanakan fungsi Kepala Dinas mempunyai uraian tugas :

- a. menetapkan rencana dan program kerja Dinas sesuai dengan kebijakan umum daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

- b. 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, UPT serta Kelompok Jabatan Fungsional;
- c. membagi tugas dan mengarahkan sasaran kebijakan kepada bawahan sesuai dengan program yang telah ditetapkan agar pekerjaan berjalan lancar;
- d. membina bawahan di lingkungan Dinas dengan cara memberikan reward and punishment untuk meningkatkan produktivitas kerja;
- e. mengevaluasi pelaksanaan kebijakan operasional dengan cara membandingkan pelaksanaan tugas dengan rencana program dan sasaran sesuai ketentuan perundangan agar diperoleh hasil yang maksimal;
- f. menetapkan penyusunan data dan informasi bahan penetapan Rencana Kerja Daerah yang meliputi: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) serta rencana kerja lainnya sesuai peraturan perundang-undangan;
- g. menetapkan penyusunan data dan informasi bahan penetapan Laporan Kinerja Daerah yang meliputi Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ), Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (ILPPD), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan laporan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan;
- h. menyelenggarakan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (SPIP) dan program reformasi birokrasi di lingkungan pekerjaannya;
- i. merumuskan dan menetapkan target rencana pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) urusan wajib Pemerintahan Daerah yang berhubungan dengan pelayanan dasar pada urusan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- j. menandatangani konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya dalam lingkup Dinas;
- k. merumuskan dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di lingkup Dinas;
- l. menyelenggarakan monitoring dan pembinaan pelaksanaan penyelesaian administrasi penataan organisasi, kelembagaan dan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur Dinas;

- m. menyelenggarakan monitoring dan pembinaan pelaksanaan produk hukum lingkup Dinas;
- n. mengendalikan pemanfaatan dan pengelolaan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas-tugas Kepala Dinas kepada para Kepala Bidang;
- o. mengendalikan pemanfaatan dan pengelolaan keuangan di lingkungan Dinas;
- p. mengusulkan/menetapkan Bendaharawan Pengeluaran, Bendaharawan Penerimaan, Pemegang Barang, Pengurus Barang, Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Pembantu Bendahara Pengeluaran dan Pembantu Bendaharawan Penerimaan;
- q. menyelenggarakan perizinan di bidang ketenagakerjaan;
- r. melaporkan Akuntabilitas Kinerja Dinas;
- s. menyelenggarakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Pusat;
- t. 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 Walikota melalui Sekretaris Daerah;
- u. melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan Dinas; dan
- v. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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, pengkoordinasian penyusunan program dan anggaran, pengelolaan keuangan dan aset serta pengkoordinasian tugas-tugas di bidang. Dalam melaksanakan fungsinya Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan program dan rencana kerja Dinas;
- b. pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan pelaporan kegiatan Dinas;
- c. pelaksanaan pengkoordinasian pengelolaan dan pelayanan administrasi kesekretariatan Dinas yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, program dan anggaran serta keuangan dan asset;
- d. pelaksanaan penginventarisasian, penyusunan dan pengkoordinasian penatausahaan proses penanganan pengaduan;

- e. pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang; dan
- f. pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan.

Dalam melaksanakan fungsinya Sekretaris mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a. merumuskan program dan rencana kerja kesekretariatan berdasarkan kebijakan operasional Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. merumuskan penyusunan kebijakan administratif kesekretariatan Dinas;
- c. menyelenggarakan pembinaan dan pengkoordinasian pengelolaan kepegawaian berkaitan dengan analisa rencana kebutuhan, kualifikasi, kompetensi dan seleksi pegawai Dinas;
- d. melaksanakan pengkoordinasian penyusunan program, rencana kerja, dan pelaporan penyelenggaraan tugas-tugas di Bidang;
- e. melaksanakan pembinaan dan pengkoordinasian pengelolaan keuangan dan aset Dinas;
- f. menyelenggarakan pengkoordinasian, pengelolaan pendokumentasian dan kearsipan peraturan perundang-undangan, surat menyurat, pengelolaan perpustakaan, protokol serta dan hubungan masyarakat;
- g. menyelenggarakan pengkoordinasian penyusunan data dan informasi bahan penetapan Rencana Kerja Daerah di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang meliputi: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) serta rencana kerja Badan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan;
- h. menyelenggarakan pengkoordinasian penyusunan data dan informasi bahan penetapan Laporan Kinerja Daerah di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang meliputi Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ), Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (ILPPD), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan laporan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan;
- i. mengendalikan pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (SPIP) dan program Reformasi Birokrasi di lingkungan pekerjaannya;
- j. memeriksa, memaraf dan/atau menandatangani konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya sesuai tata naskah Dinas;
- k. pengendalian pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada bidang-bidang di lingkup Dinas;

- l. menyelenggarakan pembinaan Jabatan Fungsional;
- m. membuat telaahan staf sebagai bahan perumusan kebijakan kesekretariatan;
- n. melakukan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Pusat;
- o. melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas kesekretariatan sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- p. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- b. penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- c. penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan;
- d. pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Dalam melaksanakan fungsinya, Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai uraian tugas:

- a. merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. merumuskan penyusunan penetapan kinerja Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- d. menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;

- e. menyelenggarakan informasi pasar kerja, bursa kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan pekerja;
- f. melaksanakan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- g. melaksanakan pengendalian dan pengawasan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- h. melaksanakan pengembangan sektor informal dan usaha mandiri;
- i. melaksanakan pembinaan, pembentukan dan pendayagunaan lembaga relawan, tenaga sukarela dan tenaga kerja mandiri;
- j. melaksanakan dan mengembangkan sistem padat karya;
- k. menyusun rencana kegiatan Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- l. merumuskan kebijakan teknis pendayagunaan tenaga kerja;
- m. melaksanakan penerbitan Identitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- n. mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;
- o. merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada lingkup Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- p. melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Pusat;
- q. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
- r. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan

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 Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas;
- b. penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas;
- c. penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas; dan

- d. pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan pelatihan dan produktivitas.

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

- a. merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- c. merumuskan penyusunan penetapan kinerja bidang Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- d. menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- e. merumuskan kebijakan teknis Pelatihan, Produktivitas tenaga kerja dan Instruktur dan Kelembagaan;
- f. menyusun rencana dan Penetapan kinerja bidang pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- g. melaksanakan pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional di Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- h. mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;
- i. merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada lingkup Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- j. melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Pusat;
- k. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas; dan
- l. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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:

- a. penyusunan program dan rencana lingkup pembinaan hubungan industrial;

- b. penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan hubungan industrial;
- c. penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan hubungan industrial; dan
- d. pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan hubungan industrial.

Dalam melaksanakan fungsinya, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial mempunyai uraian tugas:

- a. merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
- c. merumuskan penyusunan penetapan kinerja Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
- d. menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- e. mengembangkan iklim yang harmonis dan kondusif bagi pengusaha/asosiasi pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja/serikat buruh;
- f. melaksanakan fasilitasi sidang lembaga kerjasama tripartit;
- g. melaksanakan pembinaan terhadap lembaga kerjasama bipartit;
- h. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka mengantisipasi masalah ketenagakerjaan;
- i. memfasilitasi penyelesaian yang timbul akibat perselisihan hubungan industrial;
- j. memberikan saran dan bahan pertimbangan kepada Kepala Dinas yang berkaitan dengan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan dalam rangka pengambilan keputusan/kebijakan;
- k. mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;
- l. merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada lingkup Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
- m. melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Pusat;

- n. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial; dan
- o. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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 Jaminan Sosial mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan jaminan sosial;
- b. penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan jaminan sosial;
- c. penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan lingkup pembinaan jaminan sosial; dan
- d. pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan jaminan sosial.

Dalam melaksanakan fungsinya, Kepala Bidang Pembinaan Jaminan Sosial mempunyai uraian tugas:

- a. merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Pembinaan Jaminan Sosial yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di Bidang Pembinaan Jaminan Sosial;
- c. merumuskan penyusunan penetapan kinerja Pembinaan Jaminan Sosial;
- d. menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- e. menginventarisasi dan mendata pelaksanaan Pembinaan Jaminan Sosial;
- f. merumuskan bahan telaahan metoda pembinaan Jaminan Sosial;
- g. memonitor pelaksanaan Pembinaan Jaminan Sosial;
- h. memantau jaminan sosial ketenagakerjaan; termasuk dalam masalah pengupahan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- i. mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;
- j. merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada lingkup Bidang Pembinaan Jaminan Sosial;
- k. melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Pusat;

- l. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di Bidang Pembinaan Jaminan Sosial; dan
- m. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan atau keterampilan tertentu. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga ahli dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya. Kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh seorang fungsional senior yang ditunjuk oleh Walikota dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai peraturan perundang-undangan.

2.1.2 Struktur Organisasi

Adapun Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai berikut :

- 1. Kepala Dinas
- 2. Sekretariat, membawahi :
 - a) Sub Bagian Perencanaan Program
 - b) Sub Bagian Keuangan
 - c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- 3. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
 - a) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Luar Negeri dan Tenaga Kerja Asing (TKA)
 - b) Seksi Penempatan LPPRT (Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga) dan Perluasan Kesempatan Kerja
 - c) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri
- 4. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
 - a) Seksi Pelatihan Kerja
 - b) Seksi Instruktur dan Kelembagaan
 - c) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja
- 5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial
 - a) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial
 - b) Seksi Pembinaan Norma Hubungan Kerja
 - c) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6. Bidang Pembinaan Jaminan Sosial
 - a) Seksi Persyaratan Kerja

- b) Seksi Pengupahan
- c) Seksi Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja
- 7. Unit Pelaksana Teknis
- 8. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 2.1



Struktur Organisasi diatas menunjukkan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada dalam menjalankan kegiatan operasional dan menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan hubungan aktivitas sesuai dengan tupoksi dan menunjukkan adanya spesialisasi kegiatan kerja, standardisasi kegiatan kerja, koordinasi kegiatan kerja dan besaran seluruh organisasi untuk mencapai tujuan.

2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, perangkat daerah membutuhkan sumber daya baik itu sumber daya manusia/aparatur dan sarana prasarana (aset/modal) yang baik kuantitas maupun kualitasnya dapat menentukan keberhasilan organisasi perangkat daerah.

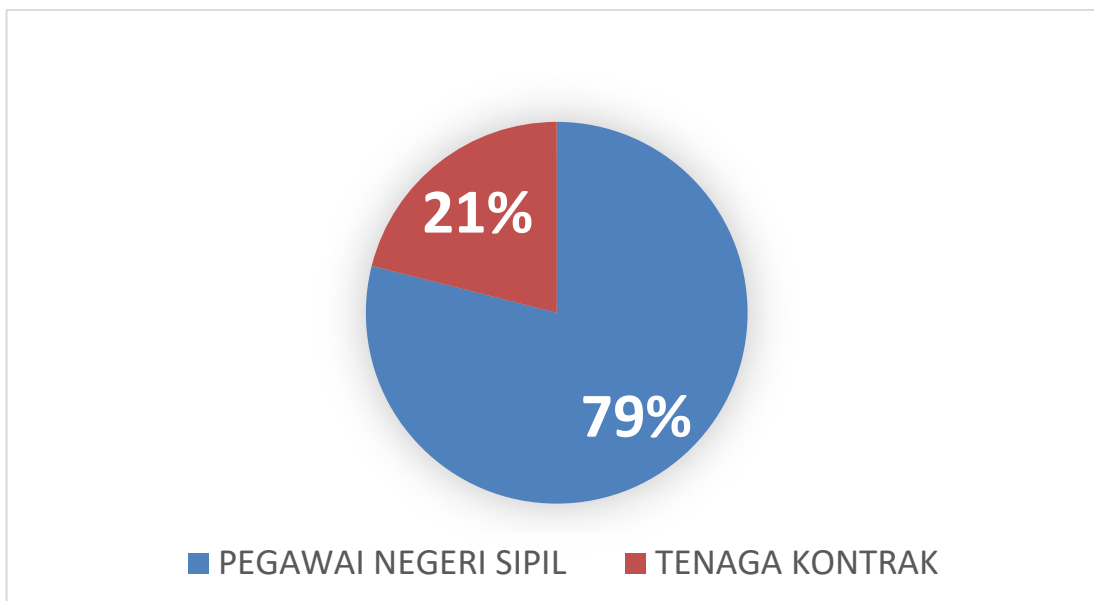
2.2.1 Sumber Daya Aparatur

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam memiliki 57 (lima puluh tujuh) orang aparatur yang terdiri dari 45 (empat puluh lima) orang ASN dan 12 (dua belas) orang Non ANS/Tenaga Kontrak dengan berbagai tingkat pendidikan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang

NO	PANGKAT / GOLONGAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			LK	PR
1	Pembina Utama Muda, IV/c	1	1	0
2	Pembina Tingkat I, IV/b	2	1	1
3	Pembina, IV/a	3	2	1
4	Penata Tk.I, III/d	11	7	4
5	Penata, III/c	6	4	2
6	Penata Muda Tk.I, III/b	10	3	7
7	Penata Muda, III/a	2	1	1
8	Pengatur Tk.I, II/d	0	0	0
9	Pengatur, II/c	4	2	2
10	Pengatur Muda Tk.I, II/b	6	5	1
11	Pengatur Muda, II/a	0	0	0
12	Tenaga Honor Daerah	12	9	3
JUMLAH		57	35	22

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Desember 2018)



Tabel 2
Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

NO	PANGKAT /GOLONGAN	PENDIDIKAN						
		SD	SLTP	SLTA	D.II	D.III	S.1	S.2
1	Pembina Utama Muda, IV/c	-	-	-	-	-	-	1
2	Pembina Tk.I, IV/b	-	-	-	-	-	2	-
3	Pembina, IV/a	-	-	-	-	-	1	2
4	Penata Tk.I, III/d	-	-	-	-	-	11	-
5	Penata, III/c	-	-	-	-	-	5	1
6	Penata Muda Tk.I, III/b	-	-	2	-	2	6	-
7	Penata Muda, III/a	-	-	-	-	-	2	-
8	Pengatur Tk.I, II/d	-	-	-	-	-	-	-
9	Pengatur, II/c	-	-	4	-	-	-	-
10	Pengatur Muda Tk.I, II/b	-	1	5	-	-	-	-
11	Pengatur Muda, II/a	-	-	-	-	-	-	-
12	Tenaga Honor Daerah	1	-	4	-	1	6	-
JUMLAH		1	1	15	-	3	33	4

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Desember 2018)

2.2.2 Sarana dan Prasarana

Selain sumber daya aparatur, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam juga memiliki sarana dan prasarana (aset/modal) guna menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang dapat dilihat dalam daftar berikut ini:

Tabel 3
Daftar Aset Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

NO	URAIAN	SATUAN	KUANTITAS	NILAI (Rp)
1	Tanah	2,034 m ² 300 m ²	Baik	1.245.099.865
2	Kendaraan roda 4	4 unit	3 unit Baik, 1 unit Rusak	321.700.000 24.000.000
3	Kendaraan roda 2	6 unit	6 unit Rusak Berat	29.500.000
4	Peralatan dan perlengkapan kantor	610 unit	436 unit Baik 174 unit Rusak	2.182.478.820 572.783.880

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Selama periode 2016-2018, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sebagaimana disebut di atas dengan capaian kinerja yang dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 4
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kota Batam

No	Indikator Kinerja	Target SPM/Nasional	Target Indikator	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-						Realisasi Capaian Tahun ke-			Rasio Capaian Tahun ke-		
				2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.	Persentase tingkat pengangguran terbuka			6.5	6.4	6.3	6.2	6.1	6.3	6.5	7.8	8.9	100	121	141
2.	Persentase pencari kerja yang ditempatkan			53	50.49	59.22	60.82	61.97	64.28	53	50.49	59.22	100	100	100
3.	Persentase tingkat kesempatan kerja			2.66	4.42	5	5.35	5.63	6	2.66	4.42	5	100	100	100
4.	Persentase wirausaha baru			40	31.25	37.25	43.75	47	50	40	31.25	37.25	100	100	100
5.	Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi			75.2	82.54	85.98	81.44	83.34	84.21	75.2	82.54	85.98	100	100	100
6.	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi			11.34	11.34	12.37	16.49	20.62	20.62	11.34	11.34	12.37	100	100	100
7.	Meningkatnya persentase penurunan kasus hubungan			84	86	88	90	92	94	84	86	88	100	100	100

	industrial yang diselesaikan															
8.	Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan			91	81	45	63	76	95	91	81	45	100	100	100	
9.	Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan			N/A	80	76	75	80	85	N/A	80	76	100	100	100	

Dari tabel di atas menunjukkan realisasi capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk indikator 1) Persentase tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2016, 2017, dan 2018 realisasicapaian melebihi targetyaitu sebesar 7.8 % untuk tahun 2017 dan 8.9% pada tahun 2018 %, sehingga rasio capaiannya tahun 2017 sebesar 121% dan ditahun 2018 sebesar 141%. Meningkatnya angka pengangguran terbuka di Kota Batam adalah imbas dari jatuhnya harga minyak dunia pada tahun sebelumnya.Hambatan yang terjadi disebabkan banyak angkatan kerja dari luar Batam yang mencoba mengadu nasib hingga akhirnya menimbulkan tingginya angka pengangguran, faktor lain adalahtingginya biaya logistic di Kota Batam karena masih kurangnya infrastruktur yang memadai serta persaingan upah minimum buruh industry yang ditawarkan Negara Vietnam dan Thailand lebih murah dibanding Kota Batam dimanfaatkan para investor asinghingga banyak perusahaan tutup karena sepi order dan menjadi berkurangnya lowongan pekerjaan; 2)Persentase pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2016, 2017, dan 2018 sebesar 100% dengan rasio capaian sebesar 100%; 3) Persentase tingkat kesempatan kerja pada tahun 2016, 2017 dan 2018 juga telah sesuai dengan target Renstra yaitu 100% ; 4) Persentase wirausaha baru pada tahun 2016, 2017 dan 2018sebesar 100% dengan rasio capaian sebesar 100%; 5) Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi pada tahun 2016, 2017, dan 2018 sebesar 100% dengan rasio capaian sebesar 100%; 6) Persentase lembaga kerja yang terakreditasi pada tahun 2016, 2017, dan 2018 sebesar 100%;7)Meningkatnya persentase penurunan kasus hubungan industrial yang diselesaikan pada tahun 2016, 2017, dan 2018 sebesar 100% dengan rasio capaian sebesar 100%; 8) Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pada tahun 2016, 2017, dan 2018 sebesar 100% dengan rasio capaian sebesar 100%; 9) Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2016, 2017, dan 2018 juga telah sesuai dengan target Renstra sebesar 100% sehingga rasio capaiannya juga 100%.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam baik, karena pencapaian kinerjanya sesuai dengan target Renstra, meskipun target kinerja yang ditetapkan tidak terlalu besar. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan sumber daya yang tersedia baik aparatur maupun sarana prasarana.

Untuk anggaran dan realisasi pendanaan selama tahun 2016-2018 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
 Kota Batam

No	Kegiatan	Target Anggaran Renstra PD Tahun ke-						Realisasi Anggaran Tahun ke-			Rasio Capaian Tahun ke-			Rata-Rata Pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2016	2017	2018	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
I	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran										88.14	93.43	95.15	35.835.271	92.24
1	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.293.783.950	1.767.204.240	1.365.454.492	1.530.845.712	2.352.066.550	2.500.000.000	1.140.390.348	1.651.180.140	1.299.246.719	88.14	93.43	95.15	35.835.271	92.24
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur										58.50	88.90	98.76	-427.794.500	82.05
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.674.596.000	1.129.771.000	819.007.000	600.489.288	1.173.834.375	1.200.000.000	979.681.500	1.004.434.900	808.908.500	58.50	88.90	98.76	-427.794.500	82.05
III	Program Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja										98.09	86.61	95.70	618.821.388	93.46
3	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	2.021.570.000	4.535.665.000	6.112.369.200	7.897.045.000	11.000.000.000	12.000.000.000	2.007.837.147	4.505.414.500	6.082.115.000	99.32	99.33	99.51	2.045.399.600	99.39
4	Pelatihan dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja	3.150.567.000	8.950.210.000	7.820.670.000	10.938.225.000	14.000.000.000	15.000.000.000	3.130.306.400	8.855.722.000	7.798.587.000	99.35	98.94	99.72	2.335.051.500	99.33
5	Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja dan Instruktur	0	856.100.000	719.065.000	1.784.600.000	1.921.000.000	2.000.000.000	0	854.262.550	697.118.327	0	99.78	96.95	359.532.500	65.57
6	Pelatihan Kewirausahaan	254.080.000	613.380.000	527.900.000	247.405.000	769.575.000	780.575.000	248.936.000	580.974.000	480.000.000	97.97	94.71	90.93	136.910.000	94.53
7	Sosialisasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Asing dan Pendamping	95.880.000	224.970.000	165.175.000	157.775.000	224.970.000	250.970.000	92.489.900	221.280.000	152.159.000	96.46	98.35	92.12	34.647.500	95.64
8	Sosialisasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri dan	0	163.600.000	129.375.000	123.375.000	183.920.000	200.000.000	0	159.060.000	120.955.000	0	97.22	93.49	64.687.500	63.57

	Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)														
9	Sosialisasi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Negeri dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta	0	183.620.000	132.975.000	77.900.000	77.900.000	80.000.000	0	174.835.000	129.273.500	0	95.21	97.22	66.487.500	64.14
10	Pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK)	0	874.415.026	0	730.000.000	460.000.000	460.000.000	0	46.500.000	0	0	5.31	0	0	1.77
11	Sosialisasi Informasi Bursa Kerja dan Bursa Kerja Khusus (BKK)	184.290.000	342.370.000	0	43.675.000	82.700.000	82.700.000	179.410.100	310.431.250	0	97.35	90.67	0	-92.145.000	62,67
IV	Program Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis										90.76	93.97	98.22	-5.385.000	94.32
12	Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	109.180.000	149.296.000	48.600.000	96.000.000	96.000.000	96.000.000	103.243.293	113.600.000	48.600.000	94.56	76.09	100	-30.290.000	90.21
13	Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kota (UMSK) Batam	561.560.000	352.740.000	112.470.000	184.830.000	273.717.000	273.717.000	487.456.000	349.419.900	110.920.000	86.80	99.05	98.62	-224.545.000	94.82
14	Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	277.980.000	212.000.000	152.575.000	106.575.000	106.575.000	106.575.000	252.815.000	207.800.000	151.711.500	90.94	98.01	99.43	-62.702.500	96.12
15	Operasional Kegiatan LKS Tripartit dan Bimtek LKS Bipartit Kota Batam	0	194.500.000	151.330.000	117.810.000	117.810.000	117.810.000	0	183.615.000	140.042.000	0	94.40	92.54	75.665.000	62.31
16	Bimtek Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	0	107.350.000	181.875.000	149.375.000	288.675.000	288.675.000	0	104.850.000	180.982.000	0	97.67	99.51	90.937.500	65.72
17	Bimtek Peningkatan Kesejahteraan Pekerja	0	220.750.000	237.250.000	214.075.000	501.625.000	501.625.000	0	217.710.000	235.391.700	0	98.62	99.22	118.625.000	65.94

Dari tabel di atas gambaran anggaran dan realisasi pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2016-2018 adalah sebagai berikut:

- Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran, rasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2018 sangat baik karena persentasenya 88,14% pada tahun 2016, 93.43% pada tahun 2017, 95.15% pada tahun 2018, dengan rata-rata realisasi anggaran 92,24%. Penggunaan anggaran secara keseluruhan sudah cukup efektif untuk pencapaian target indikator ini dengan rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar Rp35.835.271.
- Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, rasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2018 sangat baik karena persentasenya 58.50% pada tahun 2016, 88.90% pada tahun 2017, dan 98.76% pada tahun 2018, dengan rata-rata realisasi anggaran 82.05% akan tetapi rata-rata pertumbuhan anggarannya menurun dengan jumlah Rp-427.794.500 artinya setiap tahun terjadi penurunan anggaran. Hal ini terjadi karena dalam 2 (dua) tahun terakhir Pemerintah Kota Batam mengalami defisit anggaran.
- Program Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerjasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2018 sangat baik karena persentasenya 98.09% pada tahun 2016, 86,61% pada tahun 2017, dan 95,70% pada tahun 2018, dengan rata-rata realisasi anggaran 93,64% dengan rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar Rp618.821.388 artinya setiap tahun terjadi kenaikan anggaran.
- Program Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis rasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2018 sangat baik karena persentasenya 90,76% pada tahun 2016, 93,97% pada tahun 2017, dan 98,22% pada tahun 2018, dengan rata-rata realisasi anggaran 94,32% akan tetapi rata-rata pertumbuhan anggarannya menurun dengan jumlah Rp-5.385.000 artinya setiap tahun terjadi penurunan anggaran. Hal ini terjadi karena dalam 2 (dua) tahun terakhir Pemerintah Kota Batam mengalami defisit anggaran;

2.4. Tantangan dan Peluang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Dalam 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 Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, urusan tenaga kerja merupakan layanan urusan wajib non pelayanan dasar yang dalam aspek pelayanan umum. Adapun indikator kinerja untuk urusan tersebut adalah Persentase tingkat pengangguran terbuka, Persentase pencari kerja yang ditempatkan, Persentase tingkat kesempatan kerja, Persentase wirausaha baru, Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi, Persentase lembaga kerja yang terakreditasi, Meningkatnya persentase penurunan kasus hubungan

industrial yang diselesaikan, Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan, Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan

Sementara itu dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2016-2021, untuk menyelenggarakan urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau merencanakan 4 (empat) program yaitu:

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
3. Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
4. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Indikator kinerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No 86 Tahun 2017 dan RPJMD Provinsi Kepri 2016-2021 tersebut memberikan tantangan sekaligus peluang bagi Dinas Kota Batam untuk meningkatkan kinerja dalam pelayanan bidang tenaga kerja.

Adapun tantangan dan peluang pengembangan pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam menyelenggarakan pelayanan bidang tenaga kerja sesuai tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

2.4.1 Tantangan

Adapun tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Kota Batam pada masa yang akan datang adalah :

1. Batam sebagai Kawasan Ekonomi Khusus, perdagangan bebas dan pelabuhan bebas perlu dipertimbangkan kedepan program-program pendidikan link and match dengan kebutuhan pasar kerja.
2. Untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan di Kota Batam, harus dilakukan dengan peningkatan kualitas ketenagakerjaan melalui mengoptimalkan peran Balai Latihan Kerja (BLK) yang sudah ada/membangun BLK. sehingga pencari kerja dapat meningkatkan ketrampilannya melalui pelatihan di BLK.
3. Dana Dekonsentrasi dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI hanya diberikan kepada daerah melalui UPT Balai Latihan Kerja, oleh karenanya Pemerintah Kota Batam diharapkan secepatnya membangun BLK Kota Batam sejak Tahun 2010 tidak dapat lagi dana Dekonsentrasi tersebut.
4. Melakukan penyuluhan kepada perusahaan agar melakukan pelatihan secara mandiri bagi pekerja untuk meningkatkan kompetensi.
5. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui lembaga Tripartit ,dengan meningkatkansistem koordinasi penanganan dan penyelesaian permasalahan Ketenagakerjaan serta tersedianya Pengadilan Hubungan

Industrial di Kota Batam untuk penyelesaian kasus Hubungan Industrial yang 80% kasus PHI berasal dari tenaga kerja yang ada di Kota Batam yang padat Industri, agar biaya yang dikeluarkan oleh pihak-pihak yang berpekara tidak besar, sehingga penyelesaian secara cepat, tepat, adil dan murah bisa terwujud.

6. Pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan antara lain seperti tidak terpenuhinya syarat-syarat berdirinya atau berjalannya suatu Perusahaan, kurang terbinanya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja di suatu Perusahaan, yang berdampak timbulnya perselisihan Hubungan Industrial dan pemutusan Hubungan Kerja, serta penanganan kasus yang masih dianggap lambat. Hal ini merupakan dampak dari kurangnya sistim pembinaan dan lemahnya sistim pengawasan dan monitoring.
7. Pembinaan dan memperdayakan pihak ke 3 seperti LKS Bipartit dan PUK di Perusahaan untuk berperan serta dalam menjaga iklim ketenagakerjaan di Perusahaan agar terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan.
8. Tersedianya data one line untuk memudahkan Informasi Pasar Kerja, agar pencari kerja bias mengakses lowongan yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
9. Dengan mendorong pihak swasta untuk melakukan kegiatan Bursa Kerja, agar terciptanya penempatan tenaga kerja.
10. Membuat MOU dengan Perusahaan yang ada di kota batam, agar dapat menempatkan tenaga kerja di Perusahaan sekurang-kurangnya 10-20 orang/bulan, agar pengangguran berkurang.
11. Terpenuhinya ruangan yang refresentatif dan sarana prasarana yang memadai bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Batam.

2.4.2 Peluang

Peluang yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja kota Batam kedepannya adalah:

- a) Letak geografis Kota Batam yang strategis serta dikembangkannya Batam sebagai daerah industri, perdagangan dan pariwisata mengakibatkan banyaknya Investasi ke kota Batam sehingga membuka lapangan kerja.
- b) Tingginya peran serta masyarakat terhadap pembangunan Kota Batam.
- c) Tingginya dukungan masyarakat dan media informasi terhadap pantauan kualitas pelayanan ketenagakerjaan.
- d) Percepatan pengembangan teknologi sebagai Digital Islands.
- e) Adanya komitmen yang kuat, menjadikan Kota Batam sebagai kota yang mampu bersaing seperti kota-kota yang berkembang di Indonesia.
- f) Adanya komitmen Pemerintah Kota Batam untuk membangun BLK.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Untuk lebih memfokuskan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien, diperlukan analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dengan menghitung nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi serta situasi dan kondisi.

Analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal organisasi merupakan hal yang sangat penting, dalam rangka menentukan faktor-faktor kunci sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, lingkungan internal pada umumnya dapat dikendalikan secara langsung, sedangkan lingkungan eksternal cenderung diluar kendali.

Dalam merumuskan lingkungan strategis tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor penentu keberhasilan yang internal (kewenangan OPD) dan faktor eksternal (diluar kewenangan OPD).

Tabel 6
 Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
 Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1.	Pencari Kerja	Skill (keahlian) pencari kerja yang lebih rendah	Kurangnya kesadaran pekerja untuk meningkatkan kemampuan diri.
		Tidak semua pencari kerjamelaporkan penempatannya ke Disnaker Kota Batam	Kurangnya kesadaran pekerja untuk mematuhi regulasi
		Sering beralihnya pekerja dari perusahaan sub kontraktor ke	Kurangnya kesadaran pekerja untuk mematuhi regulasi.

		perusahaan sub kontraktor lainnya didalam satu perusahaan (main kontraktor)	
2.	Perusahaan	Adanya pembatasan umur maksimal dari perusahaan dalam menerima karyawan	Regulasi dan komitmen perusahaan
		Sebagian besar perusahaan mendatangkan tenaga kerja AKAD untuk memenuhi kebutuhan perusahaanya	Regulasi dan komitmen perusahaan
		Tidak semua perusahaan melaporkan penempatan tenaga kerja ke Disnaker Kota Batam	1. Kurangnya kesadaran pengusaha untuk mentaati regulasi 2. Belum adanya tenaga fungsional pengantar kerja
		Penyebaran informasi pasar kerja yang belum maksimal	Kurangnya sosialisasi dan informasi bursa kerja
		Masih banyaknya terjadi pelanggaran Undang-Undang ketenagakerjaan	Kurangnya pemahaman dalam mentaati regulasi antara perusahaan dan pekerja.
		Banyak terjadi dimulainya hubungan kerja yang kurang jelas / tidak dengan melalui ikatan kerja dalam bentuk perjanjian tertulis	Kurangnya kesadaran mentaati aturan kerja.
		Kontrak kerja yang dilakukan secara berantai (sub-sub kontrak)	Kurangnya pemahaman regulasi.

		Perusahaan pemberi kerja dan penerima kerja tidak melaporkan perjanjian kerjanya ke Dinas Tenaga Kerja	Kurang kesadaran mematuhi regulasi.
		Perbedaan persepsi mengenai pekerjaan pokok dengan pekerjaan penunjang	Kurangnya tingkat kesadaran disiplin.
		Pembahasan UMK oleh Dewan Pengupahan dan kemudian diusulkan kepada Gubernur	Pertumbuhan ekonomi di Kota Batam dipengaruhi oleh harga minyak dunia internasional yang tidak kondusif hingga banyak perusahaan yang tutup
3.	Pemerintah	Pembahasan UMK oleh Dewan Pengupahan dan kemudian diusulkan kepada Gubernur	Pemahaman pekerja
		Jumlah tenaga mediator yang masih kurang	Fungsi pegawai mediator belum berorientasikan pada peningkatan kinerja.
		Belum tersedianya BLK	Dalam proses ganti rugi lahan.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Walikota dan Wakil Walikota Batam

Visi, misi dan program Walikota dan Wakil Walikota Batam terpilih dijabarkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam dengan mempertimbangkan kondisi daerah, permasalahan pembangunan, tantangan yang dihadapi serta isu-isu strategis. Visi Kota Batam Tahun 2016-2021 adalah :

“Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani Yang Berdaya Saing, Maju dan Bermartabat”

Penjabaran dari visi tersebut adalah sebagai berikut :

Batam: yang dimaksudkan adalah meliputi wilayah dan seluruh isinya. Artinya Kota Batam dan seluruh warganya yang berada dalam suatu kawasan dengan batas-batas tertentu yang berkembang sejak Tahun 1970 hingga sekarang.

Bandar Dunia: yang dimaksudkan adalah mengarahkan pengembangan dan pembangunan Kota Batam sebagai kota industri, perdagangan, pariwisata dan alih kapal yang kompetitif dan dinamis di kawasan regional Asia Tenggara serta atraktif bagi pelaku bisnis dari dalam maupun luar negeri. Dalam jangka panjang, Kota Batam diupayakan menjadi suatu kota jasa yang menjadi "*center of excellent*", dengan melakukan pendalaman pada fungsi-fungsi yang sudah ada yang ramah lingkungan dengan sentuhan teknologi yang terus berkembang.

Madani: yang dimaksudkan adalah mengarahkan masyarakat Kota Batam ke dalam bentuk masyarakat yang sopan, santun, disiplin dan beradab serta berbudaya tinggi (*civilized*). Tatanan masyarakat terwujud dalam sopan santun dan beradab dalam mencari jalan keluar melalui musyawarah dalam menghadapi berbagai permasalahan.

Berdaya saing: yang dimaksudkan adalah mengarahkan masyarakat Kota Batam untuk mampu melihat peluang dengan memanfaatkan keunggulan komparatif secara efektif dan mampu menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat bersaing secara sehat dengan lingkungan lokal, regional dan internasional.

Maju: yang dimaksudkan adalah sikap dan kondisi masyarakat yang produktif, berdaya saing dan mandiri, terampil dan inovatif dengan tetap dapat menjaga tatanan sosial masyarakat yang toleran, rasional, bijak dan adaptif terhadap dinamika perubahan namun tetap berpegang pada nilai budaya serta kearifan lokal dan berdaulat secara pangan, ketahanan ekonomi dan sosial.

Sejahtera: yang dimaksudkan adalah kondisi yang utuh menyangkut lahir bathin. Kesejahteraan lahir meliputi kondisi yang lebih baik pada tingkat pendidikan, kesehatan dan pendapatan penduduk. Kesejahteraan bathin meliputi rasa aman, merdeka dan mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang dimiliki. Kondisi kesejahteraan yang lebih baik akan memberikan peluang lebih besar pada kesejahteraan pada tingkat yang lebih tinggi dan kesejahteraan antar generasi.

Bermartabat: yang dimaksudkan adalah mengarahkan masyarakat Kota Batam ke dalam kondisi masyarakat yang memiliki harga diri, jati diri dan menjadikan Kota Batam sebagai kebanggaan bagi seluruh warganya, serta memiliki aparatur pemerintahan yang bersih melalui pelayanan prima tanpa membedakan status.

Misi Kota Batam :

Misi 1 : Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel dan mengayomi.

Misi 2 : Mewujudkan sumber daya manusia daerah yang bertaqwa, berdaya saing dan masyarakat yang sejahtera.

- Misi 3 : Mewujudkan tata ruang kota yang berwawasan lingkungan, infrastruktur kota yang modern, serta penataan permukiman yang ramah, asri dan nyaman sesuai nilai budaya bangsa.
- Misi 4 : Mewujudkan penguatan sektor industri dan peningkatan peran sektor jasa, perdagangan, pariwisata, alihkapal, maritim dan pertanian/perikanan dalam menopang perekonomian daerah.
- Misi 5 : Mewujudkan penguatan ekonomi kerakyatan berbasis UMKM dan koperasi yang bersinergi dengan kebutuhan industri dan pasar domestik.
- Misi 6 : Percepatan pembangunan di daerah *hinterland* sebagai penopang perekonomian Kota Batam.

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam berada dalam misi ke 2 dari RPJMD Kota Batam yaitu : Mewujudkan sumber daya manusia daerah yang bertaqwa, berdaya saing dan masyarakat yang sejahtera. Keterkaitan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan misi pertama Walikota dan Wakil Walikota Batam terpilih dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 7

Misi, Tujuan, Sasaran dan Program Walikota dan Wakil Walikota Batam

No	Misi	Tujuan	Sasaran	Program
1	<p>Misi II</p> <p>Mewujudkan sumber daya manusia daerah yang bertaqwa, berdaya saing dan masyarakat yang sejahtera.</p>	1. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional	<p>1. Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintahan daerah yang efektif, efisien dan berkualitas</p> <p>2. meningkatnya pelayanan publik yang transparan dan akuntabel dengan memanfaatkan teknologi informasi</p>	<p>1. Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran</p> <p>2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur</p>

No	Misi	Tujuan	Sasaran	Program
		2.Meningkatnya ketersediaan lapangan kerja,pendapatan penduduk, distribusi pendapatan dan penurunan angka kemiskinan serta tingkat pengangguran	Meningkatkan lapangan kerja dan kesempatan berusaha dalam mendorong penguatan perekonomian daerah	Peningkatan kualitas, produktivitas,pe nempatan&pengembangan perluasan kesempatan kerja

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

Dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2016-2021, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam termasuk dalam Misi ke 2 dan 4.

Misi ke 2 dari RPJMD Kota Batam yaitu :

Mewujudkan SDM Daerah yang Bertaqwa, Berdayasaing dan Masyarakat Yang Sejahtera.

Sasarannya yaitu :

Menciptakan manusia Kota Batam yang agamis, berakhlak mulia, bermoral, sehat, cerdas, siap bersinergi dan berkompetisi di dalam konstelasi Masyarakat Ekonomi Asean. Sehingga tercipta kehidupan kota dengan masyarakat yang lebih mandiri dan berbudaya.

Misi ke 4 dari RPJMD Kota Batam yaitu :

Mewujudkan Penguatan Sektor Industri dan Mendorong Peningkatan Peran Sektor Jasa,Perdagangan,Pariwisata,Alihkapal, Maritim dan Pertanian/Perikanan Dalam Menompang Perekonomian Daerah

Sasarannya yaitu :

Mengoptimalkan pendayagunaan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh Kota Batam, yakni wilayah yang berbentuk kepulauan, sertaletak geografis yang strategis karena terletak di jalur perdagangan internasional. Oleh karena itu Pemerintah Kota Batam memberikan perhatian khusus dalam konteks jaminan iklim usaha yang kondusif, melalui penyediaan tenaga kerja terampil, kemudahan investasi dan pelayanan yang prima, serta peningkatan kualitas dan kuantitas infrastruktur penunjang kegiatan ekonomi. Dalam konteks wilayah Batam sebagai

kepulauan, penguatan tata kelola ekonomi wilayah pesisir dan laut dapat memberikan *value added* terhadap jasa dan produk yang dihasilkan dari pengolahan sumberdaya pesisir dan laut.

Rentra K/L dan Rentra propinsi sudah sejalan dengan Rentra Kota Batam, dimana faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan OPD sangat mempengaruhi permasalahan pada pelayanan OPD. Kota Batam yang tidak mempunyai BLK berdasarkan peraturan dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, bahwa dana yang menjadi pendapatan negara bukan pajak hanya bisa turun ke Daerah yang punya BLK, sungguh Ironis rasanya Batam sebagai Daerah Free Trade Zone dan Daerah Industri dengan penghasilan dari iuran wajib tenaga kerja Asing, tapi tidak bisa menikmati Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (DPKK).

Kota Batam tidak dapat lagi Dana Dekonsentrasi Program untuk meningkatkan ketrampilan dan pelatihan tenaga kerja, sejak tahun 2010, semua dipusatkan di Propinsi Kepri yang punya BLK. Inilah kewajiban Pemerintah Kota Batam untuk menghadirkan BLK.

Dana APBD Kota Batam tidak akan sanggup untuk memenuhi Standar Pelayanan Minimum bidang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/IV/2011 tentang Perubahan atas lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.15/MEN/X/2010 Tentang Pelayanan Minimum bidang ketenagakerjaan dengan batas waktu 2016 untuk jenis Pelayanan Pelatihan Kerja. Ada 3 (tiga) Indikator yakni :

- Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi
- Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat
- Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan kewirausahaan

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategi

Bab ini disusun dengan maksud menguraikan gambaran umum tentang kondisi umum daerah masa kini, dengan memberikan perhatian utama pada bidang Ketenagakerjaan yang akan diintervensi melalui kebijakan dan program pembangunan selama lima tahun kedepan. Keterkaitan kondisi Kota Batam dengan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan sangatlah berkaitan, dan pada Bab ini akan digambarkan bahwa Kota Batam secara geografis mempunyai letak yang sangat strategis, yaitu di jalur pelayaran dunia internasional. Kota Batam berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2004 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Batam Tahun 2004-2014, terletak antara:

-00.25'29" LU-101.15'00" LU

-103.34'35" BT-104.26'04" BT

Berdasarkan RTRW Kota Batam 2004-2014, Luas wilayah Kota Batam seluas 3.990,00 Km², terdiri dari luas wilayah darat 1.040 km² dan luas wilayah

laut 2.950km.Kota Batam meliputi lebih dari 400 (empat ratus) pulau,329(tiga ratus dua puluh sembilan)di antaranya telah bernama,termasuk didalamnya pulau-pulau terluar di wilayah perbatasan negara, Kota Batam berbatasan dengan:

- SebelahUtara :Selat Singapura
- SebelahSelatan :Kecamatan Senayang
- SebelahBarat :Kecamatan Karimun dan Moro Kabupaten Karimun
- SebelahTimur :Kecamatan Bintan Utara

Terbentuknya Pemerintah Kota Batam sebagai institusi Eksekutif yang melaksanakan roda pemerintahan, pembangunan dan kemasayarakatan,menjadi harapan untuk dapat menjawab setiap permasalahan maupun tantangan yang muncul sesuai dengan perkembangan Sosial Ekonomi,Sosial Budaya,Politik dan lainnya dalam masyarakat.

Pemerintah Kotamadya Batam dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 1983 dan diresmikan pada tanggal 24 Desember 1983 yang bersifat Administratif dipimpin oleh Walikota yang berkedudukan setingkat dengan Kabupaten/Kotamadya Daerah tingkat II lainnya.

Keberadaan Kotamadya Batam adalah merupakan Implementasi atas dasar dekonsentrasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.5 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan didaerah. Motivasi dibentuknya Kotamadya Batam adalah dalam rangka peningkatan pelayanan masyarakat dan pembangunan Wilayah tersebut sebagai akibat berkembangnya daerah Pulau Batam untuk menjadi daerah Industri, Perdagangan, Alih kapal dan Pariwisata.

Oleh sebab itu dengan adanya peningkatan status Kecamatan Batam yang dulunya termasuk wilayah Kabupaten DaerahTingkat II Kepulauan Riau menjadi wilayah tersendiri dalam bentuk Pemerintahan Kotamadya Administrasi Batam,yang terdiri atas 3 (tiga) Kecamatan.

Dengan berlakunya Peraturan DaerahKota Batam Nomor 2 Tahun 2005 tentang Pemekaran Perubahan dan Pembentukan Kecamatan dan Kelurahan Dalam Daerah Kota Batam, sehingga jumlah kecamatan diKota Batam berubah menjadi 12 kecamatan dan 64 Kelurahan.

Sejak Pulau Batam dan beberapa pulau disekitarnya dikembangkan oleh Pemerintah Republik Indonesia menjadi daerah Industri, Perdagangan, Alih kapal dan Pariwisata serta dengan terbentuknya Kotamadya Batam tanggal 24 Desember 1983,laju pertumbuhan penduduk terus mengalami peningkatan dimana dari hasil sensus penduduk rata-rata pertahunnya selama periode 2000-2010 laju pertumbuhan penduduk Batam rata-ratase besar 8,1persen.

Penduduk Kota Batam berdasarkan Data SIAK pada tahun 2009 tercatat sebesar 988.555 jiwa terdiri atas 506.758 jiwa laki-laki dan 481.797 jiwa perempuan dengan sexratio 105,18.Penduduk Kota Batam sampai dengan Januari 2011 berjumlah 1.064.762jiwa, dari jumlah penduduk tersebut tersebar di dua belas kecamatandan 64 kelurahan. Hanya penyebarannya tidak meratase

hingga mengakibatkan kepadatan penduduk perKm²di daerah ini bervariasi.

Pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada setiap stakeholdernya. Efisiensi dalam pelayanan menjadi modal utama, namun hal ini tampaknya masih perlu banyak pembenahan dan pembinaan, ragam layanan yang diberikan pemerintah masih belum memenuhi harapan, pelayanan bidang ketenagakerjaan memerlukan tenaga kerja yang profesional sesuai bidangnya, dimana fungsi mediator, fungsi hubungan industrial dan fungsi pengawasan, merupakan tiga fungsi yang tidak dapat dipisahkan. Untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Secara umum tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat diartikan **"setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat"**

Untuk mendapatkan pekerjaan orang harus mempunyai pendidikan, ketrampilan untuk memenuhi lowongan yang tersedia di perusahaan.

Kondisi demikian diindikasikan dengan berbagai keluhan masyarakat terhadap kinerja birokrasi secara kelembagaan seperti :

- a. Rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan birokrasi.
- b. Kurang berdayanya regulasi ketenagakerjaan sebagai mekanisme pengaturan. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan(termasuk norma, standard dan prosedur teknis pelaksanaannya)
- c. Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab terhadap pola-pola ketenagakerjaan kepada buruh, buruh hanya pandainya berdemo saja ,padahal ada tahapan-tahapan yang dilaksanakan di Bipartit.

Dengan demikian Dinas Tenaga kerja Kota Batam dituntut untuk menyikapi kondisi diatas dan dapat menjawab permasalahan yang ada agar Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dapat terus menyelenggarakan misinya untuk memenuhi harapan stakeholder dan masyarakat.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang.

Beberapa isu strategis Kota Batam yang tertuang dalam Perubahan RPJMD Kota Batam Tahun 2016-2021 adalah:

- a. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan, dengan fokus pada isu 1) menghadirkan *Clean Government*, 2) meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan integritas aparatur pemerintahan, dan 3) meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan;

- b. Peningkatan kualitas, pengembangan dan pembangunan infrastruktur wilayah, dengan fokus pada isu 1) penanganan ruas jalan strategis nasional dan provinsi, jalan-jalan di kawasan pemukiman maupun ruas jalan non status yang mempunyai nilai strategis dan ekonomi, 2) penanganan perumahan kumuh, penyediaan rumah murah dan Rusun, serta Peningkatan sarana dan prasarana utilitas kawasan pemukiman, 3) penyediaan transportasi massal darat dan laut yang murah dan representatif guna meningkatkan aksesibilitas antar wilayah perkotaan dan hinterland, 4) penanggulangan banjir.
- c. Peningkatan Kualitas Pelayanan Dasar Masyarakat yang Berdaya Saing, dengan fokus pada isu 1) meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan pendidikan, 2) meningkatkan kualitas pelayanan dan jangkauan Kesehatan masyarakat, 3) pengentasan dan pemberdayaan masyarakat miskin, 4) meningkatkan pemberdayaan masyarakat Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial,
- d. Perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, dengan fokus pada isu 1) pemenuhan standar ruang terbuka hijau, 2) pengelolaan persampahan, 3) pengelolaan sumberdaya air, 4) pengelolaan limbah secara terpadu, 5) pengurangan efek rumah kaca, 6) penanggulangan potensi resiko kekeringan.
- e. Pengurangan ketimpangan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, dengan fokus pada isu 1) kualitas dan daya saing tenaga kerja, 2) kualitas transportasi publik untuk meningkatkan mobilitas masyarakat dalam melakukan tindakan ekonomi, 3) akses permodalan, kualitas produk dan akses pemasaran produk UMKM.
- f. Pengembangan teknologi informasi dan komunikasi dengan fokus pada isu 1) pengembangan konsep Kota Pintar (Smart city), 2) meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pembangunan, 3) meningkatkan kualitas pengelolaan data pembangunan.
- g. Peningkatan kualitas produk kepariwisataan (jasa dan perdagangan sebagai unggulan Kota Batam), dengan fokus pada isu 1) ekowisata bahari, 2) pusat wisata kuliner, 3) wisata historis dan budaya, 4) investasi pariwisata, 5) promosi pariwisata.

Untuk lebih memfokuskan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam pencapaian visi dan misi secara efektif dan efisien, diperlukan analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dengan menghitung nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi serta situasi dan kondisi.

Analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal organisasi merupakan hal yang sangat penting, dalam rangka menentukan faktor-faktor kunci sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, lingkungan internal pada umumnya dapat dikendalikan secara langsung, sedangkan lingkungan eksternal cenderung diluar kendali.

Dalam merumuskan lingkungan strategis tersebut sebagai faktor penentu keberhasilan (Critical Success Factor / CSF). Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menggunakan metode atau teknik analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Oppotunities and Threats) atau analisis faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancamansebagai berikut :

3.5.1 Analisis Lingkungan Internal

1. Kekuatan (Strengths)

- a) Semakin besarnya kepedulian pemerintah daerah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan UMK .
- b) Komitmen dan konsistensi pimpinan organisasi untuk bekerja normatif dan taat aturan dan adanya rasa kebersamaan dan loyalitas terhadap atasan dan antar sesama pegawai .
- c) Semakin tingginya minat pegawai dalam peningkatan kualitas diri, melalui diklat fungsional .
- d) Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran yang memadai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dibidang ketenagakerjaan.
- e) Dukungan perangkat organisasi yang solid .
- f) Adanya komitmen kerja yang kuat dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan tupoksi.

2. Kelemahan (Weaknesses)

- a) Belum tersedianya Balai latihan Kerja/ Gedung yang dapat menampung kegiatan pelatihan, sehingga sampai saat ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mejalankan Tupoksinya menciptakan Tenaga Kerja yang Handal dan Berkompetensi masih bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta yang ada di Kota Batam.
- b) Masih rendahnya kualitas SDM Pencari kerja yang ada di Kota Batam.
- c) Tenaga Mediator yang telah mempunyai sertifikat belum diakui fungsionalnya oleh Pemerintah Kota Batam.
- d) Masih terbatasnya jumlah pegawai fungsional mediator, sehingga fungsi hubungan industrial dan fungsi pengawasan, belum maksimal dalam penanganan kasus .
- e) Diperlukan regulasi berdasarkan kondisi daerah melalui pembuatan peraturan daerah, untuk menjamin konsistensi pengawasan dibidang ketenagakerjaan.
- f) Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Batam sangatlah dibutuhkan, mengingat 80 % kasus yang masuk PHI berasal dari Kota batam yang padat Industri.

3.5.2 Analisis Lingkungan Eksternal

1. Peluang (Opportunities)

- a. Letak geografis Kota Batam yang strategis serta dikembangkannya Batam sebagai daerah industri, perdagangan dan pariwisata dan Alihkapal mengakibatkan banyaknya Investasi ke Kota Batam sehingga membuka lapangan pekerjaan.
 - b. Tingginya peran serta masyarakat terhadap pembangunan Kota Batam.
 - c. Tingginya dukungan masyarakat dan media informasi terhadap pantauan kualitas pelayanan ketenagakerjaan.
 - d. Percepatan pengembangan teknologi sebagai Digital Islands.
 - e. Adanya komitmen yang kuat, menjadikan Kota Batam sebagai kota yang religius.
2. Ancaman (Threats)
- a) Masih rendahnya kualitas SDM pencari kerja sehingga menjadi pertimbangan untuk program pendidikan link and match dengan kebutuhan pasar kerja.
 - b) Masih banyaknya perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan AKAD dari daerah luar Kota Batam.
 - c) Kurangnya pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan.
 - d) Terbatasnya sarana dan prasarana transportasi laut yang mempengaruhi SDM masyarakat yang tinggal daerah Hiterland.
 - e) Pertumbuhan penduduk yang tinggi tanpa diikuti penguatan pemerataan pendapatan masyarakat akan menimbulkan berbagai masalah sosial .
 - f) Tingginya tingkat kriminalitas sebagai akibat kurangnya lapangan pekerjaan.
 - g) Tenaga kerja Asing, implikasinya tenaga pendamping yang harus disiapkan belum teralisasi.

PERUMUSAN ASUMSI

Lingkungan Internal	Bobot	Rating	Score	Prioritas
KEKUATAN (STRENGTH)				
▪ Semakin besarnya kepedulian pemerintah daerah dalam usaha peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan UMK	9	4	36	III
▪ Komitmen dan konsistensi pimpinan organisasi untuk bekerja normative dan taat aturan dan adanya rasa kebersamaan dan loyalitas terhadap atasan dan antar sesama pegawai.	10	5	50	II
▪ Semakin tingginya minat pegawai dalam peningkatan kualitas diri, melalui diklat fungsional .	6	1	6	VI
▪ Tersedianya sarana dan prasarana				

perkantoran dalam melaksanakan tugas bidang ketenagakerjaan.	8	2	16	V
▪ Dukungan perangkat organisasi yang solid.	8	3	24	IV
▪ Adanya komitmen kerja yang kuat dari seluruh Aparat Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan tupoksi.	10	6	60	I
KELEMAHAN (WEAKNESS)				
• Belum tersedianya Balai Latihan kerja / gedung yang dapat menampung kegiatan pelatihan sehingga hingga saat ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam Tupoksinya menciptakan Tenaga Kerja yang Handal dan Berkompetensi masih bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta yang ada di Kota Batam.	10	2	20	IV
• Masih rendahnya kualitas SDM pencari kerja yang ada di kota Batam.	9	3	27	II
• Tenaga Mediator yang telah mempunyai sertifikat belum diakui fungsionalnya oleh Pemerintah Kota Batam.	8	3	24	III
• Masih terbatasnya jumlah pegawai fungsional mediator, sehingga fungsi hubungan industrial dan fungsi pengawasan, belum maksimal dalam penanganan kasus.	7	5	35	I
• Diperlukan regulasi berdasarkan kondisi daerah melalui pembuatan peraturan daerah, untuk menjamin konsistensi pengawasan di bidang ketenagakerjaan.	8	2	16	V
• Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Batam sangatlah dibutuhkan, mengingat 80 % kasus yang masuk PHI berasal dari Kota Batam yang padat Industri.	7	2	14	VI
	100			

Lingkungan Eksternal	Bobot	Rating	Score	Prioritas
PELUANG (OPPORTUNITY)				
• Letak geografis Kota Batam yang strategis serta dikembangkannya Batam sebagai daerah industri, perdagangan dan pariwisata mengakibatkan banyak Investasi datang ke Kota Batam, sehingga membuka lapangan pekerjaan.	15	4	60	I
• Adanya tuntutan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan, sehingga menuntut adanya peningkatan kinerja.	12	2	24	III
• Tingginya dukungan masyarakat dan media informasi terhadap pemantauan kualitas pelayanan aparatur.	13	3	29	II
▪ Adanya komitmen yang kuat, menjadikan kota Batam sebagai kota Religius.	10	1	10	IV
ANCAMAN (THREATS)				
• Masih rendahnya kualitas SDM pencari kerja sehingga belum maksimalnya bersaing di pasar kerja..	15	4	60	I
• Belum Adanya sangsi bagi perusahaan yang tidak melaporkan usahanya sesuai dengan Undang-Undang .	12	2	24	III
• Kebijakan yang tidak konsisten dapat menimbulkan pengaruh terhadap kinerja aparatur.	13	3	29	II
• Tingginya tingkat kriminalitas sebagai akibat tigginya biaya hidup di kota batam.	10	1	10	IV
	100			

Dari hasil identifikasi faktor lingkungan internal dan eksternal, maka dilakukan analisis dan pembobotan untuk masing-masing unsur guna menentukan strategi yang diperlukan dalam rangka pencapaian Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

Strategi yang akan ditempuh merupakan paduan antara faktor kekuatan yang dimiliki dengan mereduksi faktor kelemahan yang ada dan menghindari segala macam ancaman yang akan dihadapi oleh organisasi, strategis tersebut sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

<p>INTERNAL</p>	<p>KEKUATAN (STRENGTH)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Semakin besarnya kepedulian pemerintah daerah dalam usaha peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan Penetapan UMK. ▪ Komitmen dan konsistensi pimpinan organisasi untuk bekerja normative dan taat aturan. ▪ Semakin tingginya minat pegawai dalam peningkatan kualitas diri, melalui diklat fungsional maupun tugas dan izin belajar. ▪ Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran dalam melaksanakan segala urusan di bidang ketenagakerjaan. ▪ Dukungan perangkat organisasi yang solid. ▪ Adanya komitmen kerja yang kuat dari seluruh Aparat Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan tupoksi. 	<p>KELEMAHAN (WEAKNESS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belum tersedianya sarana dan prasana / gedung BLKt yang dapat menampung kegiatan pelatihan, sehingga sampai saat ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam masih bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang ada di Kota Batam. • Kapasitas Sumberdaya Manusia yang ada belum seluruhnya memenuhi tuntutan tugas dan belum seimbangny sebaran beban kerja. • Koordinasi dengan instansi lain belum berjalan secara optimal. • Kurangnya tingkat kesadaran disiplin yang diharapkan dapat menjadi contoh bagi masyarakat. • Fungsi Pembinaan pegawai pengawas, pegawai mediator, yang belum berorientasikan pada peningkatan kinerja
<p>EKSTERNAL</p>		
<p>PELUANG (OPPORTUNITY)</p>	<p>STRATEGI S-O</p>	<p>STRATEGI W-O</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Letak geografis Kota Batam yang strategis serta dikembangkannya Batam sebagai daerah industri, perdagangan dan pariwisata mengakibatkan banyaknya Investasi di Kota Batam yang membutuhkan kualitas dan pelayanan di bidang ketenagakerjaan. • Adanya tuntutan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan, sehingga menuntut adanya peningkatan kinerja. • Tingginya dukungan masyarakat dan media informasi terhadap pemantauan kualitas pelayanan aparatur. • Adanya komitmen yang kuat, menjadikan kota Batam sebagai kota Religius. 	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun sistem pelayanan prima • Membangun komitmen seluruh aparatur dalam tupoksi untuk mewujudkan akuntabilitas. • Membangun komitmen seluruh aparatur untuk menjadikan Kota Batam sebagai kota Madani 	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun mekanisme prosedur dan pola kerja yang efektif dan efisien untuk mewujudkan pelayanan prima. • Membuat perencanaan dan membangun sarana dan prasarana fasilitas BLK • Mengoptimalkan kerjasama antar instansi terkait pembinaan disiplin dan pelayanan yang profesional.
ANCAMAN		

(THREATS)	STRATEGI S-T	STRATEGI W-T
<ul style="list-style-type: none"> • Masih rendahnya kualitas SDM pencari kerja sehingga belum maksimal bersaing di pasar kerja.. • Belum Adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak melaporkan usahanya sesuai dengan undang-undang. • Kebijakan yang tidak konsisten dapat menimbulkan pengaruh terhadap kinerja aparatur. • Tingginya tingkat kriminalitas sebagai akibat tingginya biaya hidup di kota Batam. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kualitas pencari kerja melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan bersertifikasi. • Menerapkan aturan ketenagakerjaan dengan konsisten. • Meningkatkan komitmen dan kinerja aparatur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambah jumlah pegawai mediator sesuai dengan kebutuhan organisasi . • Menerapkan pola kerja dan pola pembinaan yang serasi dan berjenjang sesuai dengan potensi. • Menerapkan sistem beban kerja yang seimbang.

3.5.3 Analisis SWOT untuk Analisis Strategis Alternatif dan Pilihan

Strategi alternatif pilihan berdasarkan asumsi dan informasi lain yang telah dikembangkan sebelumnya, analisis strategi dan pilihan melalui analisis SWOT, akan ditemukan strategi alternatif (SO, WO, ST dan WT) sebagai berikut :

A. Strategi S-O

- Membangun sistem pelayanan prima di bidang ketenagakerjaan
- Membangun komitmen seluruh aparatur dalam tupoksi untuk mewujudkan akuntabilitas.
- Membangun komitmen seluruh aparatur untuk menjadikan Kota Batam sebagai kota Madani

B. Strategi W-O

- Membangun mekanisme prosedur dan pola kerja yang efektif dan efisien untuk mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.

- Membuat perencanaan dan membangun sarana dan prasarana fasilitas /gedung Balai Latihan Kerja (BLK)
 - Mengoptimalkan kerjasama antar instansi terkait pembinaan disiplin dan pelayanan yang profesional
- C. Strategi S-T
- Meningkatkan kualitas pelayanan pencari kerja melalui peningkatan kualifikasi pendidikan dan pelatihan bersertifikasi.
 - Menerapkan aturan ketenagakerjaan dengan konsisten sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
 - Meningkatkan komitmen dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
- D. Strategi W-T
- Menambah jumlah pegawai mediator yang sesuai dengan kebutuhan organisasi .
 - Meningkatkan pembinaan dan pengawasan syarat kerja di perusahaan sesuai dengan potensi.
 - Menerapkan sistem beban kerja yang seimbang.

3.5.4 Analisis Faktor Penentu Keberhasilan

Untuk memberi fokus dan memperkuat rencana untuk memperjelas hubungan antara Visi, Misi dan Tujuan, disusun faktor-faktor penentu keberhasilan (*Critical Success Factor*) yang dikembangkan dari strategi alternatif didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Penempatan pencari kerja sesuai kebutuhan/lowongan yang ada
2. Meningkatkan kualitas pencari kerja melalui peningkatan kualifikasi pendidikan dan pelatihan bersertifikasi.
3. Terciptanya hubungan Industrial yang harmonis di perusahaan
4. Terlaksananya penegakan hukum di perusahaan.
5. Adanya peran serta masyarakat dalam melakukan kontrol sosial terhadap kinerja aparat pemerintah.
6. Tersedianya Regulasi Daerah di bidang Ketenagakerjaan.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Untuk adanya kesatuan pandang dalam rangka melaksanakan misi untuk pencapaian visi dinas dirumuskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program visi dinas dirumuskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja serta mengacu pada strategi pembangunan daerah Kota Batam sbagaimana Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam tahun 2016-2021. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan. Sasaran merupakan bagian internal dalam proses perencanaan strategis dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Renstra Dinas Tenaga Kerja merupakan rencana lima tahunan yang menggambarkan program dan kegiatan prioritas secara terukur yang bertujuan untuk memudahkan dalam pertanggungjawaban dan sebagai pedoman melaksanakan aspirasi yang berkembang saat ini dan memprediksinya pada keadaan yang akan datang dengan tetap mengembang amanah terwujudnya Kota Batam yang maju, mandiri dan berdaya saing.

Rincian tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Tujuan dan Sasaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kota Batam

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Realisasi dan Target Kinerja Tujuan		Realisasi Kinerja Sasaran Pada Tahun ke-			Target Kinerja Sasaran Pada Tahun ke-				
				2016	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.	Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja	1.	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	1.	Persentase tingkat pengangguran terbuka	6.5	6.3	6.3	7.8	8.9	6.2	6.1	6.3
		2.	Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja	1.	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	53.00	64.28	53.00	50.49	59.22	60.82	61.97	64.28
				2.	Persentase tingkat kesempatan kerja	2.66	4.42	2.66	4.42	5	5.35	5.63	6
				3.	Persentase wirausaha baru	40	63	40	37	43	56	60	63
		3.	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	1.	Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi	75.20	84.21	75.20	82.54	85.98	81.44	83.34	84.21
4.	Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan	1.	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi	11.34	20.62	11.34	11.34	12.37	16.49	20.62	20.62		
2.	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis	5	Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha	1.	Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	84	94	84	86	88.41	90	92	94
				2	Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan	91	95	91	81	45	63	76	95
		6	Meningkatnya perlindungan sosial	1.	Persentase buruh	N/A	85	N/A	80	76	75	80	85

			bagi tenaga kerja	yang menjadu peserta BPJS ketenagakerjaan								
3.	Terpenuhinya kebutuhan peningkatan pelayanan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana yang memadai	7	Mengusahakan peningkatan pelayanan administrasi perkantoran dan peningkatan sarana dan prasarana	1. Tersedianya sarana dan prasarana administrasi perkantoran	12	12	12	12	12	12	12	12
				2. Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran	12	12	12	12	12	12	12	12

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan.

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. Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

5.1 Strategi

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran setiap misi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka disusun strategi untuk pencapaian sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :

1. Memastikan terlaksananya sistem pelatihan kerja nasional Kota Batam ,alih keahlian/alih teknologi, dan pengembangan usaha mandiri.
2. Mengembangkan pola pendanaan melalui penguatan koordinasi atau pemangku kepentingan, dan peningkatan efektivitas serta transparansi penggunaan dana.
3. Menyebarluaskan akses informasi pasar kerja, data pencari kerja, serta kerjasama dengan dunia industri dan meningkatkan ketrampilan dalam penciptaan wirausahaan muda dan tenaga kerja mandiri serta pembinaan terhadap lembaga penempatan tenaga kerja.
4. Meningkatkan layanan rekrutmen dan penempatan secara offline maupun online, memberikan layanan penempatan tenagakerja yang akurat,kredibile, dan berkeadilan.
5. Meningkatkan pelaksanaan pembinaan hubungan industrial melalui bimbingan teknis sarana hubungan industrial dan persyaratan kerja serta penyelesaian dan syarat-syarat kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.
6. Memastikan para pihak memahami hak,kewajiban, dan kepentingan,menjalankan kewajibannya untuk memenuhi hak mitra kerjanya, dan mendukung proses penegakan hukum.

7. Memastikan adanya sarana hubungan industrial dan terimplementasinya sistem pemeriksaan, pengujian, dan penindakan yang adil dan transparan.
8. Meningkatkan tatakelola SDM yang berlandaskan sistem kelembagaan yang didukung sarana serta prasarana berbasis IT yang cepat dan akurat.
9. Meningkatkan sarana dan prasarana serta kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

5.2 Arah Kebijakan

Untuk mencapai visi dan misi yang sudah jabarkan dalam tujuan, sasaran dan strategi maka sebagai salah satu pendorong keberhasilan dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Batam akan ditentukan oleh arah kebijakan yang akan dilaksanakan dalam periode 2016-2021 ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan sosialisasi dan kolaborasi dengan dunia industri serta masyarakat, khususnya Asosiasi profesi dan akademisi, dalam mewujudkan tenaga kerja terampil, maju dan berdaya saing.
2. Memastikan penyusunan peta kompetensi Kota Batam dan memperkuat kinerja serta kelembagaan lembaga pelatihan kerja dan sertifikasi.
3. Menguatkan sistem informasi, komunikasi, promosi, dan promosi dan kolaborasi local dan internasional.
4. Memperkuat SDM dan kelembagaan dengan sarana serta prasarana berbasis IT.
5. Memperkuat sistem pemeriksaan dan pengujian peralatan dan pengujian pelatalatan dan mesin, data di perusahaan.
6. Memperkuat manajemen penegakan hukum.
7. Memperkuat mutu layanan Disnaker dengan tatakelola SDM, kelembagaan, sarana dan prasarana berbasis IT.
8. Pendataan angkatan kerja dan kebutuhan pasar kerja dan peluang-peluang usaha sektor informal serta meningkatkan kompetensi lembaga-lembaga pelatihan swasta.
9. Mendidik pegawai dalam diklat teknis ketenagakerjaan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
10. Mengalokasikan anggaran sesuai dengan kebutuhan.

Rumusan pernyataan strategi dan kebijakan perangkat daerah dalam lima tahun mendatang mengacu kepada strategi dan arah kebijakan jangka menengah daerah yang tertuang dalam RPJMD

Tabel 8
Tujuan, Sasaran, Arah Strategi dan Kebijakan

VISI	TERWUJUDNYA BATAM SEBAGAI BANDAR DUNIA MADANI YANG BERDAYA SAING, MAJU, SEJAHTERA, DAN BERMARTABAT		
MISI I	MENGHADIRKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK, BERSIH, TRASNPARAN, AKUNTABEL DAN MENGAYOMI		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terpenuhinya kebutuhan peningkatan pelayanan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana yang memadai	Mengusahakan peningkatan pelayanan administrasi perkantorann dan peningkatan sarana dan prasarana	Meningkatkan peningkatan pelayanan administrasi perkantorann dan peningkatan sarana dan prasarana guna mendukung pelaksanaan pelayanan dibidang ketenagakerjaan	Mengalokasikan anggaran sesuai dengan kebutuhan
MISI II	MEWUJUDKAN SDM DAERAH YANG BERTAQWA, BERDAYASAING DAN MASYARAKAT YANG SEJAHTERA		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka Tersedianya Lapangan Kerja dan Kesempatan Kerja Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan	Melakukan pelatihan pencari kerjasesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan pelatihan bagi tenaga kerja baik pada sektor formal dan informal guna mempersiapkan tenaga kerja yang berkompentensi	Pendataan angkatan kerja dan kebutuhan pasar kerja dan peluang-peluang usaha sektor informal serta peningkatan lembaga pelatihan kerja swasta
Terciptanya	Meningkatnya ketenangan bekerja	Meningkatkan pembinaan hubungan	Menginventarisasi dan melakukan

hubungan industrial yang harmonis	dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha	industrial melalui bimbingan teknis pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta meningkatkan fungsi pembinaan ketenagakerjaan melalui penegakan hukum ketenagakerjaan serta meningkatkan fungsi lembaga ketenagakerjaan	pembinaan sarana hubungan industrial dan penyelesaian kasus hubungan industrial dan melakukan inventarisasi objek dan melaksanakan pembinaan ke perusahaan tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan
	Meningkatnya Perlindungan Sosial Tenaga Kerja	Meningkatkan jumlah buruh yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan	

BAB VI
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN
DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM

Setelah tujuan dan arah kebijakan di tetapkan, langkah selanjutnya adalah menata program dan kegiatan, yang diartikan sebagai cara untuk mencapai tujuan. Program merupakan kumpulan kegiatan-kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerja sama dengan masyarakat, guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, kegiatan yang direncanakan harus dilaksanakan untuk merealisasikan program yang telah ditetapkan dan merupakan cerminan dari strategi konkrit untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Pencapaian kinerja dapat diukur dengan baik apabila terdapat satuan pengukuran yang memadai, untuk itu tentunya diperlukan suatu program aksi yang dapat menunjang organisasi dalam menilai kinerjanya. Aktifitas atau kegiatan instansi pemerintah merupakan penjabaran dari program kerja operasional yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Aktifitas atau kegiatan ini berdimensi waktu tidak lebih dari satu tahun. Rencana kegiatan terdiri dari strategi pokok dan konkrit untuk diimplementasikan secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran dengan memperhatikan lingkungan yang ada, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Dalam rangka mencapai visi dan misi Walikota Batam, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menetapkan 4 (empat) program OPD sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Kualitas, produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja.
Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan terciptanya usaha mandiri
2. Program Peningkatan Hubungan Industrial yang harmonis.
Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan pembinaan Hubungan yang harmonis antara Pemberi kerja dan penerima kerja sehingga tidak terjadi komunikasi yang salah dan tidak memicu perselisihan antar pekerja dan perusahaan sehingga tercipta hubungan kerja yang kondusif dan harmonis dan tidak terjadi pelanggaran terhadap norma-norma kerja.
3. Program Peningkatan Pelayanan Adminstrasi Perkantoran
Program ini dimaksudkan untuk peningkatan penyediaan sarana administrasi perkantoran guna menunjang pelayanan administrasi perkantoran, kegiatan ini bersifat rutinitas kantor.
4. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.
Program ini dimaksudkan untuk pembangunan/peningkatan sarana dan prasarana perkantoran pemerintah dengan kegiatan antara lain "Penyediaan sarana dan prasarana pendukung perkantoran berupa pengadaan dan pemeliharaan peralatan kantor."

Tabel 9
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja
Kota Batam

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Lokasi	
				2016		2017		2018		2019		2020		2021		Target	Rp		
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(20)	
1. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel dan transparan	1. Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintahan daerah yang efektif, efisien dan berkualitas	Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	100	1.140.390.348	100	1.651.180.140	100	1.299.246.719	100	1.530.845.712	100	2.352.066.550	100	2.552.066.550	100	10.525.796.019	Kota Batam	
		Kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran *	Tersedianya administrasi perkantoran yang menunjang tugas pokok dan fungsi perangkat daerah Kota Batam	100	1.140.390.348	100	1.651.180.140	100	1.299.246.719	100	1.530.845.712	100	2.352.066.550	100	2.552.066.550	100	10.525.796.019	Kota Batam	
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Cakupan sarana dan prasarana aparatur	100	979.681.500	100	1.004.434.900	100	808.908.500	100	600.489.288	100	1.100.000.000	100	700.300.000	100	5.493.514.188	Kota Batam	
		Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkat dan terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi pemerintah	100	979.681.500	100	1.004.434.900	100	808.908.500	100	600.489.288							3.393.514.188	Kota Batam
		1. Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi pemerintah											100	500.000.000	100	300.000.000	100	800.000.000

		2. Kegiatan Pemeliharaan dan Prasarana Aparatur	Terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi pemerintah									100	600.000.000	100	700.000.000	100	1.300.000.000	Kota Batam
Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja		Program Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja	1. Persentase besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat	18.75	2.256.773.147	10.3	5.086.388.500	58.03	6.562.115.000	71.2	8.144.450.000	62.5	11.769.575.000	71.8	12.769.575.000	71.8	46.588.876.647	Kota Batam
	2. Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Pendidikan dan Pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	Jumlah pencari kerja yang dilatih dan bersertifikasi kompetensi	180 orang	2.007.837.147	654 orang	4.505.414.500	939 orang	6.082.115.000	1036 orang	7.897.045.000	1200 orang	11.000.000.000	1300 orang	12.000.000.000	5309 orang	43.492.411.647	Kota Batam

	Pelatihan Kewirausahaan	Jumlah wirausaha baru yang dilatih	30 orang	248.936.000	80 orang	580.974.000	80 orang	480.000.000	80 orang	247.405.000	125 orang	769.575.000	125 orang	769.575.000	520 Orang	3.096.465.000	Kota Batam
		2. Persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	75.2	3.130.306.400	82.54	9.756.484.550	85.98	8.495.705.327	81.44	13.452.825.000	83.34	16.381.000.000	84.21	16.157.118.327	84.21	67.373.439.604	Kota Batam
3.Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Pelatihan dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja yang dilatih dan memiliki sertifikasi kompetensi	325 orang	3.130.306.400	1899 orang	8.855.722.000	1300 orang	7.798.587.000	1303 orang	10.938.225.000	1430	14.000.000.000	1573	15.000.000.000	7830 orang	59.722.840.400	Kota Batam

4.Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan	Pembinaan Kelembagaan pelatihan kerja dan instruktur	Jumlah LPK yang mengikuti pembinaan kelembagaan pelatihan kerja dan instruktur			120	854.262.550	100	697.118.327	190	1.784.600.000	232	1.921.000.000	100	697.118.327	742	5.954.099.204	Kota Batam	
	Pembangunan BLK	Tersedianya Balai Latihan Kerja			0	46.500.000	0	0	1 lokasi	730.000.000	1 lokasi	460.000.000	1 lokasi	460.000.000	1 lokasi	1.696.500.000	Kota Batam	
		3. Persentase tenaga kerja yang terserap/ditempatkan	53	276.779.900	50.4	865.606.250	59.22	402.387.000	60.82	402.725.000	61.97	569.490.000	64.28	569.490.000	68.28	3.086.478.150	Kota Batam	
	5.Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Sosialisasi Bursa Kerja dan Bursa Kerja Khusus (BKK)	Jumlah pencari kerja yang mengikuti sosialisasi Informasi Bursa Kerja dan Bursa Kerja Khusus (BKK)	50 orang	184.290.000	625 orang	310.431.250	0	0	625 orang	43.675.000	625 orang	82.700.000	625 orang	82.700.000	2550 orang	703.796.250	Kota Batam
		Sosialisasi dan pembinaan penempatan tenaga kerja asing dan pendamping	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi dan pembinaan penempatan tenaga kerja asing dan pendamping	100 orang	92.489.900	250 orang	221.280.000	260 orang	152.159.000	260 orang	157.775.000	260 orang	224.970.000	260 orang	224.970.000	1390 orang	1.073.643.900	Kota Batam
		Sosialisasi Pembinaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kkerja Indonesia Luar Negeri dan PPTKIS	Jumlah peserta yang mengikuti Sosialisasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri dan perusahaan penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS)			200 orang	159.060.000	200 orang	120.955.000	200 orang	123.375.000	200 Orang	183.920.000	200 orang	183.920.000	1000 orang	771.230.000	Kota Batam

6. Meningkatkan perlindungan sosial tenaga kerja	Sosialisasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dalam Negeri dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta	Jumlah peserta yang mengikuti Sosialisasi dan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dalam Negeri dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta			200 orang	174.835.000	200 orang	129.273.000	200 orang	77.900.000	200 orang	77.900.000	200 orang	77.900.000	1000 orang	537.808.000	Kota Batam
	Program Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis	4. Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB) dan anjuran	84	843.514.293	86	1.176.994.900	88	867.647.200	90	868.665.000	92	1.386.402.000	94	1.394.685.000	94	6.537.908.393	Kota Batam
	Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	Tingkat penyelesaian perselisihan pengusaha-pekerja per tahun	84	103.243.293	86	113.600.000	88	48.600.000	90	96.000.000	92	98.000.000,00	94	100.000.000	94	559.443.293	Kota Batam
	Operasional Kegiatan LKS Tripartit dan Bimtek LKS Bipartit Kota Batam	Terlaksananya bimtek lembaga kerjasama Bipartit dan rapat LKS Tripartit			200 orang	183.615.000	200 orang	140.042.000	200 orang	117.810.000	200 orang	117.810.000	200 orang	117.810.000	1000 orang	677.087.000	Kota Batam
	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	200 orang	252.815.000	200 orang	207.800.000	200 orang	151.711.500	200 orang	106.575.000	200 orang	106.575.000	200 orang	106.575.000	1200 orang	932.051.500	Kota Batam
	Bimtek Peningkatan Kesejahteraan Pekerja	Jumlah peserta yang mengikuti bimtek Peningkatan Kesejahteraan Pekerja			200 orang	217.710.000	300 orang	235.391.700	200 orang	214.075.000	300 orang	501.625.000	300 orang	501.625.000	1300 orang	1.670.426.700	Kota Batam
	Bimtek Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Jumlah peserta yang mengikuti bimtek Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)			200 orang	104.850.000	250 orang	180.982.000	250 orang	149.375.000	250 orang	288.675.000	250 orang	288.675.000	1200 orang	1.012.557.000	Kota Batam

	Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kota (UMSK) Batam	Terlaksananya Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kota (UMSK) Batam	12 kali	487.456.000	12 kali	349.419.900	12 kali	110.920.000	12 kali	184.830.000	12 kali	273.717.000	12 kali	280.000.000	12 kali	1.686.342.900	Kota Batam
--	--	--	---------	-------------	---------	-------------	---------	-------------	---------	-------------	---------	-------------	---------	-------------	---------	---------------	------------

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tidak terlepas dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Batam, dimana tujuan dari penyusunan Rencana Strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah untuk mensukseskan program pembangunan kota Batam. Bila dilihat dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Batam Tahun 2016 - 2021, keterkaitannya dengan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam (RenstraDisnaker) Tahun 2016 - 2021 adalah pada Misi ke 2 dari RPJMD Kota Batam yaitu "Mewujudkan SDM Daerah yang Bertaqwa, Berdayasaing dan Masyarakat yang Sejahtera" dengan tujuannya yaitu mewujudkan pelayanan bidang ketenagakerjaan yang unggul, merata, terjangkau, berdaya saing dan bertaqwa menuju masyarakat sejahtera. Adapun sasaran dari tujuan tersebut yaitu :

- 1) Meningkatkan lapangan kerja dan kesempatan berusaha
- 2) Meningkatkan penanganan masalah ketenagakerjaan dan mengurangi jumlah pengangguran .
- 3) Menciptakan kewirausahaan baru dan usaha, mandiri bagi korban pemutusan hubungan kerja (PHK)
- 4) Meningkatkan ketenangan bekerja dan berusaha bagi pelaku proses produksi antar pekerja dan pengusaha, sehingga terciptanya hubungan industrial yang harmonis
- 5) Terwujudnya pembinaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan

Untuk mencapai sasaran tersebut, program yang akan dilaksanakan adalah Program Peningkatan kualitas, produktivitas, penempatan & pengembangan perluasan kesempatan kerja dengan 9 (sembilan) indikator kinerja yaitu:

- 1) Persentase tingkat pengangguran terbuka;
- 2) Persentase pencari kerja yang ditempatkan;
- 3) Persentase tingkat kesempatan kerja;
- 4) Persentase wirausaha baru;
- 5) Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi;
- 6) Persentase lembaga kerja yang terakreditasi;
- 7) Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan;
- 8) Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan;
- 9) Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan.

Indikator kinerja inilah yang menjadi indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam guna menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima)

tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Batam Tahun 2016-2021

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang Mengacu pada Tujuan
Dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Realisasi Capaian		Target Capaian			Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Persentase tingkat pengangguran terbuka	6.5	7.8	8.9	6.2	6.1	6.3	6.3
2	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	53	50.49	59.22	60.82	61.97	64.28	64.28
3	Persentase tingkat kesempatan kerja	2.66	4.42	5	5.35	5.63	6	6
4	Persentase wirausaha baru	40	37	43	56	60	63	63
5	Persentase tenaga kerja	75.2	82.54	85.98	81.44	83.34	85	85

	yang bersertifikasi kompetensi							
6	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi	11.34	11.34	12.37	16.49	20.62	20.62	20.62
7	Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	84	86	88	90	92	94	94
8	Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan	91	81	45	63	76	95	95
9	Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan	N/A	80	76	75	80	85	85

BAB VIII

PENUTUP

Dengan ditetapkannya RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM tahun 2016-2021 ini , maka seluruh kegiatan disusun dan diatur menuju tercapainya sasaran keberhasilan dibidang ketenagakerjan secara sinergik dimasa mendatang.

Perumusan Perencanaan Strategis ini akan dapat berhasil dengan baik apabila terdapat komitmen melalui proses saling komunikasi, melalui proses komunikasi, baik secara tap-down maupun secara bottom-up approach.

Sebagai konsekuensi dari adanya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam, dengan harapan dapat memberikan arahan atau "guidance" serta sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, karena RENSTRA OPD ini merupakan pedoman dalam penyusunan RENJA-OPD dan merupakan dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan.

Selain itu dukungan dari semua pihak terutama jajaran staf Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tantangan dan problema yang ada dalam pelaksanaan tugas dibidang Ketenagakerjaan dapat dihadapi secara bersinergi, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Selanjutnya Perubahan RENSTRA DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM TAHUN 2016–2021 ini bukanlah mutlak dan harus terus dievaluasi secara periodik disesuaikan dengan perkembangan Kota Batam dan ketersediaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Batam. Mudah-mudahan apa yang diinginkan dapat berjalan sesuai rencana yang akhirnya dapat menciptakan tenaga kerja terampil, dan menempatkan pencari kerja sesuai dengan pendidikan dan dapat menciptakan usaha mandiri serta menciptakan hubungan yang hamonis dan perlindungan bagi tenaga kerja, profesional dan bermoral selaras dengan rencana Kota Batam untuk menciptakan **"Terwujudnya Kota Batam Sebagai Bandar Dunia Madani yang Berdaya saing, Maju, Sejahtera, dan Bermartabat"**.