



**PERUBAHAN
RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)**

TA 2021-2026

**DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM
2022**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa bahwa Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021-2026 dapat tersusun. Perubahan Renstra ini dilakukan menindaklanjuti terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran klasifikasi, kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Perubahan Rencana Strategis pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut merupakan dokumen perubahan perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang akan dicapai, beserta strategi dan kebijakan yang dituangkan dalam program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama periode lima tahunan. Dokumen Renstra tersebut telah ditetapkan dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam memuat beberapa runtutan substansi diantaranya Pendahuluan, Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, Permasalahan dan Isu-isu Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan, Rencana Program Dan Kegiatan Serta Pendanaan, Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan. Lebih lanjut Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam akan menjadi sistem kendali didalam perencanaan dan implementasi pelaksanaan program/kegiatan selama kurun waktu 5 tahun yang di turunkan kemudian didalam Rencana Kerja (Renja).

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu kelancaran pelaksanaan penyusunan Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Semoga ke depan dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang sudah tersusun tersebut dapat menjadi landasan dan dasar didalam proses perencanaan dan implementasi pembangunan di Kota Batam.

Batam, 12 Desember 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM



RUDI SAKYAKIRTI, SH.MH
NIP.19650606 199303 1 018

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I	I-1
PENDAHULUAN.....	I-1
1.1. Latar Belakang	I-1
1.1.1. Pengertian Renstra Perangkat Daerah.....	I-1
1.1.2. Renstra Perangkat Daerah dalam Penyelenggaraan Pembangunan Daerah	I-2
1.1.3. Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah	I-3
1.1.4. Keterkaitan Renstra Disnaker dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi dan dengan Renja Disnaker	I-5
1.2. Landasan Hukum	I-13
1.4. Sistematika Penulisan	I-14
BAB II	II-1
GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM	II-1
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	II-1
2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi	II-2
2.1.2. Struktur Organisasi Perangkat Daerah	II-15
2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	II-17
2.2.1. Sumber Daya Aparatur	II-17
2.2.2. Sarana dan Prasarana	II-22
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	II-24
2.4.1. Tantangan	II-34
2.4.2. Peluang	II-35
BAB III	III-1
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM	III-1
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	III-1
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	III-7

3.3.Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	III-11
3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja	III-11
3.3.2 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	III-16
“Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya”	III-16
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-20
3.4.1Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah	III-20
3.4.2Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-21
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis.....	III-22
BAB IV	IV-1
TUJUAN DAN SASARAN	IV-1
4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	IV-1
4.2 Sasaran Jangka Menengah	IV-1
BAB V	V-1
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	V-1
5.1 Strategi.....	V-1
5.1.1 Analisa Lingkungan Internal.....	V-1
5.1.2 Analisa Lingkungan Eksternal	V-2
5.2 Arah Kebijakan	V-6
BAB VI	VI-1
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-1
BAB VII	VII-1
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	VII-1
7.1 Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah.....	VII-1
7.2 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	VII-2
BAB VIII PENUTUP.....	VIII-1

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Proses /Tahapan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah. I-5

Gambar 2 - Struktur Organisasi Dinas Tenaga kerja kota Batam.....II-17

DAFTAR TABEL

Tabel 1 - 2.1 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	II-18
Tabel 2 - 2.2 : Jumlah Pegawai Menurut Golongan	II-20
Tabel 3 - 2.3 : Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	II-20
Tabel 4 - 2.4 : Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur	II-21
Tabel 5 - 2.5 : Daftar Aset Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	II-22
Tabel 6 - 2.6 : Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	II-27
Tabel 7 - 2.7 : Realisasi Indikator Kinerja Urusan Ketenaga kerjaan di Kota Batam....	II-29
Tabel 8 - 2.8 : Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	II-33
Tabel 1 - 3.1 : Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	III-5
Tabel 2- 3.2 : Target Kinerja Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024.....	III-12
Tabel 3- 3.3 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Tenaga Kerja.....	III-16
Tabel 4 - 3.4 : Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam pencapaian Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	III-20
Tabel 5 - 3.5 : Identifikasi Isu Strategis Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	III-23
Tabel 6 - 3.6 : Skor Kriteria Penentuan Isu-isu Strategis	III-24
Tabel 7 - 3.7 : Rata-Rata Skor Isu-Isu Strategis.....	III-25
Tabel 1- 4.1 : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	IV-1
Tabel 1 - 5.1 : Analisa SWOT	V-5
Tabel 2 - 5.2 : Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	V-9
Tabel 1 - 6.1 : Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	VI-11
Tabel 1 - 7.1 : Indikator Kinerja Daerah Berdasarkan Indikator Sasaran Strategis RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026	VII-1
Tabel 2 - 7.2 : Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	VII-2

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

1.1.1. Pengertian Renstra Perangkat Daerah

Pembangunan daerah adalah usaha yang sistematis untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing Daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.

Agar pembangunan daerah lebih terarah dan terukur maka diperlukan perencanaan. Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu di daerah. Perencanaan pembangunan daerah bertujuan untuk mewujudkan pembangunan daerah dalam rangka peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah.

Pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan daerah dengan prinsip-prinsip, meliputi:

- a. merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional;
- b. dilakukan pemerintah daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangan masing-masing;
- c. mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan daerah; dan
- d. dilaksanakan berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah, sesuai dengan dinamika perkembangan daerah dan nasional.

Perencanaan pembangunan daerah dilakukan terhadap rencana pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah.

Rencana pembangunan Daerah terdiri atas RPJPD, RPJMD, dan RKPD sedangkan

Rencana Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud diatas terdiri atas Renstra Perangkat Daerah dan Renja Perangkat Daerah.

Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

1.1.2. Perubahan Renstra Perangkat Daerah dalam Penyelenggaraan Pembangunan Daerah

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2021-2026 dimaksudkan untuk menyediakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk kurun waktu lima tahun sebagai penjabaran dari RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026 sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam penyelenggaraan pembangunan daerah memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. sebagai pedoman Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menyusun Rencana Kerja (Renja) SKPD yang berperiode satu tahun Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD.
- b. sebagai pedoman bagi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menyiapkan Renja- Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan mengacu kepada rancangan awal RKPD.
- c. sebagai bahan bagi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam mengkoordinasikan penyusunan rancangan RKPD.
- d. sebagai salah satu bahan/pedoman/acuan untuk pengendalian kebijakan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
- e. sebagai salah satu bahan/pedoman/acuan untuk pengendalian dan evaluasi pelaksanaan RPJMD.
- f. Rancangan Renstra Perangkat berfungsi sebagai salah satu bahan masukan dalam penyusunan RPJMD, yang berpedoman pada RPJP

Daerah.

1.1.3. Proses Penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah dimulai dari tahap persiapan penyusunan Renstra, penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah, Penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah, pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah, perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah, penetapan Renstra Perangkat Daerah.

Persiapan penyusunan Renstra meliputi:

- a. penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusun Renstra Perangkat Daerah;
- b. orientasi mengenai Renstra Perangkat Daerah;
- c. penyusunan agenda kerja tim penyusun Renstra Perangkat Daerah oleh Kepala Dinas. Tim penyusun Renstra Perangkat Daerah bertugas untuk mengumpulkan data dan informasi, menyusun dokumen perencanaan sesuai tahapan dan tata cara termasuk melakukan pengendalian penyusunan kebijakan dokumen rencana perangkat daerah; dan;
- d. penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan Daerah berdasarkan SIPD.

Penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah dilakukan bersamaan dengan penyusunan rancangan akhir RPJMD. Penyusunan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah mencakup analisis gambaran pelayanan, analisis permasalahan, penelaahan dokumen perencanaan lainnya, analisis isu strategis, perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah, berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam rancangan akhir RPJMD, perumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah, dan perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Perangkat Daerah serta program dan pagu indikatif dalam rancangan awal RPJMD.

Rancangan awal Renstra Perangkat Daerah disusun dengan menyempurnakan rancangan awal renstra Perangkat

Daerah berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang penyusunan rancangan renstra Perangkat Daerah dan dibahas dalam forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah.

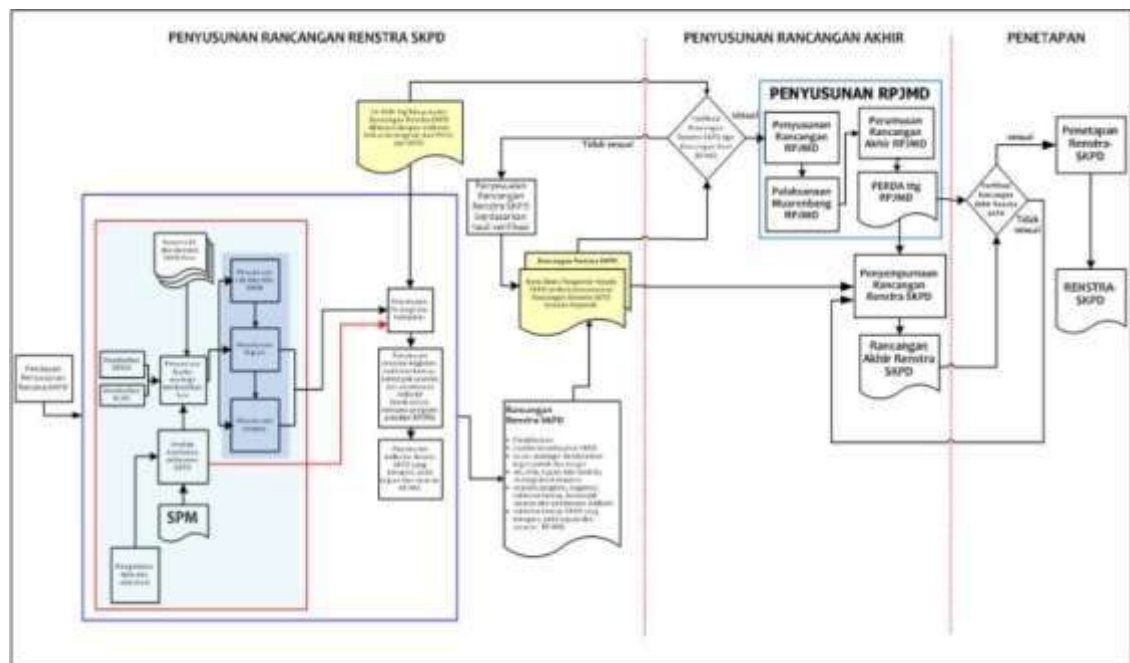
Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah bertujuan untuk memperoleh masukan dalam rangka penajaman target kinerja sasaran, program dan kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang telah disusun dalam rancangan Renstra Perangkat Daerah, dan hasilnya dituangkan dalam berita acara kesepakatan untuk selanjutnya akan dirumuskan rancangan akhir Renstra

Perumusan rancangan Renstra Perangkat Daerah merupakan proses penyempurnaan rancangan Renstra Perangkat Daerah menjadi rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah dilakukan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program pembangunan Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD.

Selanjutnya rancangan Renstra Perangkat Daerah disampaikan kepala Perangkat Daerah kepada kepala Bapelitbangda untuk diverifikasi untuk dapat menjamin tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan Perangkat Daerah dalam Renstra Perangkat Daerah selaras dengan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Rancangan akhir Renstra yang telah diverifikasi oleh Bapelitbangda disampaikan kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Perkada.

Penetapan Renstra Perangkat Daerah dengan Perkada paling lambat 1 (satu) bulan setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan. Renstra Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dengan Perkada menjadi pedoman kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD.

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



Gambar 1 - Proses / Tahapan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

(Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017)

1.1.4. Keterkaitan Renstra Disnaker dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi dan dengan Renja Disnaker

a. Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan RPJMD Kota Batam

Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, perencanaan pembangunan nasional terdiri atas perencanaan pembangunan yang disusun secara terpadu oleh Kementerian/Lembaga dan perencanaan pembangunan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.

Perencanaan pembangunan nasional dan daerah menghasilkan rencana pembangunan jangka panjang, rencana pembangunan jangka menengah, dan rencana pembangunan tahunan. Oleh karena itu suatu dokumen perencanaan pembangunan saling terkait dengan dokumen perencanaan lainnya.

Penetapan Renstra Perangkat Daerah dengan Peraturan Daerah paling lambat 1 (satu) bulan setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan. Rencana strategis Disnaker dan RPJMD merupakan obyek pengendalian terhadap kebijakan perencanaan

pembangunan jangka menengah daerah lingkup Kota. Perumusan visi dan misi, strategi dan kebijakan, rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif, indikator kinerja Disnaker yang mengacu pada tujuan dan sasaran. RPJMD kota, menjadi obyek pengendalian terhadap kebijakan perencanaan strategis SKPD lingkup Kota. Apakah perumusan kebijakan perencanaan strategis SKPD kota, sudah atau belum berpedoman pada RPJMD kota, dan, sudah atau belum memperhatikan hasil kajian lingkungan hidup strategis, akan dipantau dan disupervisi. Kepala Bapelitbangda menggunakan laporan hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renstra Disnaker sebagai bahan evaluasi pelaksanaan RPJMD. Rancangan awal RPJMD menjadi pedoman Disnaker dalam menyusun rancangan Renstra Disnaker. Rancangan Renstra Disnaker menjadi bahan penyusunan rancangan RPJMD.

Bapelitbangda melakukan verifikasi terhadap rancangan Renstra Disnaker untuk mengintegrasikan dan menjamin kesesuaian dengan rancangan awal RPJMD, antara lain dalam:

- a. memecahkan isu-isu strategis sesuai dengan tugas dan fungsi Disnaker;
- b. menyelaraskan dengan visi, misi, tujuan dan sasaran;
- c. menyelaraskan dengan strategi dan arah kebijakan;
- d. mempedomani kebijakan umum dan program pembangunan daerah; dan mempedomani indikasi rencana program prioritas yang disertai kebutuhan pendanaan.

RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah menjadi pedoman penetapan Renstra Disnaker dan penyusunan RKPD, serta digunakan sebagai instrumen evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah. Renstra Disnaker disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Disnaker serta berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan dalam Renstra Disnaker dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD, sesuai tugas dan fungsi Disnaker. Visi Disnaker dalam Renstra Disnaker merupakan keadaan yang ingin

diwujudkan Disnaker pada akhir periode Renstra Disnaker, sesuai dengan tugas dan fungsi yang sejalan dengan pernyataan visi Walikota dan Wakil Walikota dalam RPJMD.

Penyusunan rancangan Renstra Disnaker mengacu pada Surat Edaran Walikota. SE Walikota ini dilampiri rancangan awal RPJMD yang memuat indikator keluaran program dan pagu per-SKPD. Perumusan rancangan Renstra Disnaker merupakan proses yang tidak terpisahkan dan dilakukan bersamaan dengan tahap perumusan rancangan awal RPJMD.

Verifikasi rancangan Renstra Disnaker sebagai bahan penyempurnaan rancangan awal RPJMD menjadi rancangan RPJMD. Penyusunan rancangan akhir Renstra Disnaker merupakan penyempurnaan rancangan Renstra Disnaker, yang berpedoman pada RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Penyempurnaan rancangan Renstra Disnaker bertujuan untuk mempertajam visi dan misi serta menyelaraskan tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi Disnaker yang ditetapkan dalam RPJMD

b. Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan Renstra K/L

Perumusan rancangan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota mencakup (salah satunya) review renstra kementerian/lembaga. Analisis Renstra K/L (yang masih berlaku) ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota terhadap sasaran Renstra K/L sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing SKPD. Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi:

- a. Apakah capaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota telah berkontribusi terhadap pencapaian sasaran Renstra K/L; dan
- b. Apakah tingkat capaian kinerja Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota melebihi/sama/kurang dari sasaran Renstra K/L.

Jika tingkat capaian kinerja Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota melebihi sasaran Renstra K/L, maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja SKPD sudah baik secara nasional. Sedangkan jika lebih rendah, maka hal ini mengindikasikan bahwa SKPD tersebut memiliki permasalahan dalam penyelenggaraan pelayanannya, seperti dalam perencanaan program, kegiatan, dan pendanaan, sumber daya penyelenggaraan pelayanan, proses/prosedur/mechanisme pelayanan, dan strategi/ kebijakan pelayanan yang ditempuh.

c. Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan Renstra Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Perumusan rancangan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota mencakup (salah satunya) review Renstra Perangkat Daerah Provinsi. Analisis Perangkat Daerah Provinsi (yang masih berlaku) ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota terhadap sasaran Perangkat Daerah Provinsi sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah. Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi:

- a. Apakah capaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota telah berkontribusi terhadap pencapaian sasaran Perangkat Daerah Provinsi; dan
- b. Apakah tingkat capaian kinerja Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota melebihi/sama/kurang dari sasaran Perangkat Daerah Provinsi.

Jika tingkat capaian kinerja Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota melebihi sasaran Perangkat Daerah Provinsi, maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja Perangkat Daerah sudah baik secara nasional. Sedangkan jika lebih rendah, maka hal ini mengindikasikan bahwa Perangkat Daerah tersebut memiliki permasalahan dalam penyelenggaraan pelayanannya, seperti dalam perencanaan program, kegiatan, dan pendanaan, sumber daya penyelenggaraan pelayanan, proses/prosedur/mechanisme pelayanan, dan strategi/ kebijakan pelayanan yang ditempuh.

d. Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Renja Disnaker disusun dengan berpedoman kepada Renstra Disnaker dan mengacu kepada RKP, memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat Renja Disnaker memuat program dan kegiatan yang sedang berjalan yaitu program dan kegiatan satu tahun sebelum tahun yang direncanakan yang tercantum dalam Renstra Disnaker. Renja Disnaker bisa memuat program dan kegiatan baru yaitu program dan kegiatan yang tidak tercantum pada Renstra Perangkat Daerah dengan kriteria sebagai berikut:

- a. tidak bisa ditunda karena dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar bagi pemerintah maupun masyarakat;
- b. dalam rangka mempercepat capaian target sasaran Renstra Perangkat Daerah;
- c. adanya kebijakan pemerintah yang menjadi prioritas nasional yang mendukung percepatan pembangunan daerah, dan/atau;
- d. dilakukan jika kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya belum memberikan keluaran dan hasil yang sesuai dengan sasaran Renstra SKPD.

Rancangan Renja Disnaker disusun diantaranya mengacu pada Renstra Disnaker. Selain mengacu pada Renstra Disnaker, mengacu pula pada:

- a) mengacu pada rancangan awal RKPD;
- b) mengacu pada hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan periode sebelumnya;
- c) untuk memecahkan masalah yang dihadapi; dan
- d) berdasarkan usulan program serta kegiatan yang berasal dari masyarakat.

Rancangan Renja Disnaker memuat tujuan, sasaran, kegiatan, kelompok sasaran, lokasi kegiatan serta prakiraan maju berdasarkan program prioritas rancangan awal RKPD, selaras dengan dan mengacu pada Renstra Disnaker. Perumusan

rancangan Renja Disnaker diantaranya mencakup review hasil evaluasi Renja Disnaker tahun lalu berdasarkan Renstra Disnaker.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 sebagaimana dirubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2003 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 2003 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4274);
- b. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4355);
- d. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- e. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- f. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- g. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- h. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5729) sebagaimana telah diubah dengan Undang-

- Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Neagra Republik Indonesia Nomor 6398);
- i. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 - j. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 - k. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 25 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4614);
 - l. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);
 - m. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 - n. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
 - o. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 - p. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam

- Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6542);
- q. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024; Peraturan tentang Renstra Kementrian;
 - r. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan 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;
 - s. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
 - t. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 - u. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 - v. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009 Nomor 2);
 - w. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026;
 - x. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 01 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2021 Nomor 1);
 - y. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 03 Tahun 2021 tentang Rencana

- Tata Ruang Wilayah Kota Batam Tahun 2021-2041 (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 119);
- z. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam Tahun 2021 – 2026;
 - aa. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 2 Tahun 2022. tentang Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
 - bb. Peraturan Walikota Batam Nomor 76 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah;
 - cc. Peraturan Walikota Batam Nomor 78 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah;
 - dd. Peraturan Walikota Batam Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota.
 - ee. Keputusan Walikota Batam Nomor KPTS.76/HK/II/2021 tentang Pendelegasian Penandatanganan Keputusan Tentang Tim Penyusun Rencana Kerja Strategis Perangkat Daerah Kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Batam.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah adalah sebagai penjabaran visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Batam yang teruang dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026 yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun tujuan penyusunan Renstra adalah:

- a. memberikan gambaran pelayanan Perangkat Daerah, isu-isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi;
- b. menetapkan visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;
- c. memberikan acuan dalam penyusunan Renja yang merupakan dokumen perencanaan tahunan Perangkat Daerah yang memuat kebijakan, program dan kegiatan

pembangunan

- d. memberikan arahan keterkaitan perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan serta pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan oleh Perangkat Daerah.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Perangkat Daerah adalah berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan Renstra Perangkat Daerah

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi Perangkat Daerah, sumber daya Perangkat Daerah, kinerja pelayanan Perangkat Daerah, dan tantangan dan peluang pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah, telaahan visi, misi, dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, dan penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN, DAN SASARAN

Memuat tujuan dan sasaran jangka menengah menengah yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam kurun waktu 2021-2026.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat indikator kinerja Perangkat Daerah yang menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Memuat pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah. Urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan

Urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Urusan Pemerintahan Wajib terdiri atas Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar adalah Urusan Pemerintahan Wajib yang sebagian substansinya merupakan Pelayanan Dasar.

Salah satu urusan wajib non pelayanan dasar yang menjadi kewenangan Daerah adalah tenaga kerja. Urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten / Kota adalah perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan, pembinaan dan pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan tersebut maka dibentuklah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

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 Batam diatur dalam Peraturan Walikota Batam Nomor 12 Tahun 2022, sebagai Pengganti (Peraturan Walikota Batam Nomor 46 Tahun 2016 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi) tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam:

a. Kepala Dinas

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

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

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

Dalam melaksanakan fungsinya Kepala Dinas mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Menetapkan rencana dan program kerja Dinas sesuai dengan kebijakan umum Daerah sebagai pedoman pelaksanaan tugas; memimpin, mengatur, membina dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan serta penetapan kebijakan pada Dinas yang meliputi Sekretariat, Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Bidang Pembinaan Jaminan Sosial;

- 2) Membagi tugas dan mengarahkan sasaran kebijakan kepada bawahan sesuai dengan program yang telah ditetapkan agar pekerjaan berjalan lancar;
- 3) Membina bawahan di lingkungan Dinas dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan produktivitas kerja;
- 4) Mengevaluasi pelaksanaan kebijakan operasional ketentraman dan ketertiban dengan cara membandingkan pelaksanaan tugas dengan rencana program dan sasaran peraturan perundang-undangan agar diperoleh hasil yang maksimal;
- 5) 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 ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 6) 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;
- 7) Menyelenggarakan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (SPIP) dan program Reformasi Birokrasi di lingkungan pekerjaannya;
- 8) 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;
- 9) Menandatangani konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya dalam lingkup Dinas;

- 10) Merumuskan dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di lingkup Dinas;
- 11) Menyelenggarakan monitoring dan pembinaan pelaksanaan produk hukum lingkup Dinas;
- 12) Mengendalikan pemanfaatan dan pengelolaan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas-tugas Kepala Dinas kepada para Kepala Bidang;
- 13) Mengendalikan pemanfaatan dan pengelolaan keuangan di lingkungan Dinas;
- 14) Menetapkan endaharawan Pengeluaran, Pemegang Barang, Pengurus Barang, Penatausahaan Keuangan, Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan, Pembantu Bendahara Pengeluaran sesuai dengan pedoman pengelolaan keuangan daerah di lingkungan Dinas;
- 15) Menyelenggarakan perizinan dibidang ketenagakerjaan;
- 16) Melaporkan akuntabilitas Kinerja Dinas;
- 17) Menyelenggarakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Pusat;
- 18) Mengesahkan laporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Pembinaan Hubungan Industri al dan Bidang Pembinaan Jaminan Sosial sebagai bahan pertanggungjawaban kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah;
- 19) Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan Dinas; dan
- 20) Melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

b. Sekretariat

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

Dalam melaksanakan tugas pokoknya Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan program dan rencana kerja Dinas;
- 2) Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan pelaporan kegiatan Dinas;
- 3) Pelaksanaan pengkoordinasian pengelolaan dan pelayanan administrasi kesekretariatan Dinas yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, program dan anggaran serta keuangan dan aset;
- 4) Pelaksanaan penginventarisasian, penyusunan dan pengkoordinasian penatausahaan proses penanganan pengaduan;
- 5) Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang, dan;
- 6) Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan.

Dalam melaksanakan fungsinya Sekretaris mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Merumuskan program dan rencana kerja kesekretariatan berdasarkan kebijakan operasional Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Merumuskan penyusun kebijakan administratif kesekretariatan Dinas;
- 3) Menyelenggarakan pembinaan dan pengkoordinasian

pengelolaan kepegawaian berkaitan dengan analisa rencana kebutuhan, kualifikasi, kompetensi dan seleksi pegawai Dinas;

- 4) Melaksanakan pengkoordinasian penyusunan program, rencana kerja, dan pelaporan penyelenggaraan tugas-tugas di bidang;
- 5) melaksanakan pembinaan dan pengkoordinasian pengelolaan keuangan dan aset Dinas;
- 6) Menyelenggarakan pengkoordinasian, pengelolaan pendokumentasian dan kearsipan peraturan perundang-undangan, surat menyurat, pengelolaan perpustakaan, protokol serta dan hubungan masyarakat;
- 7) Menyelenggarakan pengkoordinasian penyusunan data dan informasi bahan penetapan rencana kerja Daerah di lingkungan Dinas 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 Dinas lainnya sesuai Peraturan Perundang-undangan;
- 8) Menyelenggarakan pengkoordinasian penyusunan data dan informasi bahan penetapan laporan kinerja daerah di lingkungan Dinas 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;
- 9) Mengendalikan pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (SPIP) dan Program Reformasi Birokrasi di lingkungan pekerjaannya;
- 10) Memeriksa, memaraf dan/atau menandatangani konsep naskah dinas sesuai dengan kewenangannya sesuai tata naskah dinas di lingkungan Pemerintah Daerah;
- 11) Pengendalian pelaksanaan Standar Operasional Prosedur

(SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada bidang-bidang di lingkup Dinas;

- 12) Menyelenggarakan pembinaan jabatan fungsional;
- 13) Membuat telaahan staf sebagai bahan perumusan kebijakan kesekretariatan;
- 14) Melakukan hubungan kerja fungsional dengan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat;
- 15) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas kesekretariatan sebagai bahan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- 16) Melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

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

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Sub Bagian Perencanaan Program dan;
- 3) Kelompok Jabatan Fungsional (Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda).

c. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- 1) penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- 2) penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- 3) penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;

- 4) 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:

- 1) merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- 3) merumuskan penyusunan penetapan kinerja Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- 4) menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- 5) menyelenggarakan informasi pasar kerja, bursa kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan pekerja;
- 6) melaksanakan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- 7) Melaksanakan pengembangan sektor informal dan usaha mandiri;
- 8) melaksanakan pembinaan, pembentukan dan pendayagunaan lembaga relawan, tenaga sukarela dan tenaga kerja mandiri;
- 9) melaksanakan dan mengembangkan system padat karya;
- 10) menyusun rencana kegiatan Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- 11) merumuskan kebijakan teknis pendayagunaan tenaga kerja;
- 12) melaksanakan penerbitan Identitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- 13) mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tatanaskah unuk ditanda tangani pimpinan;

- 14) merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada lingkup Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- 15) melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Pusat;
- 16) melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan
- 17) melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundnag-undangan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan uraian tugas, Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari:

- 1) Sub koordinator urusan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Luar Negeri dan Tenaga Kerja Asing (TKA) (Pengantar Kerja Ahli Muda)
- 2) Sug koordinator urusan Penempatan Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga dan Perluasan Kesempatan Kerja (Pengantar Kerja Ahli Muda)
- 3) Sub koordinator urusan Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri, (Pengantar Kerja Ahli Muda)

d. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

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

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

- 1) penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas.

- 2) Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas
- 3) Penyelesaian pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan pelatihan dan produktivitas.
- 4) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan pelatihan dan produktivitas.

Dalam melaksanakan fungsinya, Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas mempunyai uraian tugas:

- 1) Merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- 3) Merumuskan penyusunan penetapan kinerja bidang Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- 4) Menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- 5) Merumuskan kebijakan teknis Pelatihan, Produktivitas tenaga kerja dan nstruktur dan Kelembagaan;
- 6) Menyusun rencana dan Penetapan kinerja bidang pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- 7) Melaksanakan pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional di Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- 8) Mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;
- 9) Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada lingkup Bidang Pembinaan Pelatihandan Produktivitas;
- 10) Melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi

Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Pusat;

- 11) Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, dan;
- 12) Melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan uraian tugas Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas terdiri dari:

- 1) Sub Koordinator Urusan Pelatihan Kerja, (Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda)
- 2) Sub koordinator urusan Instruktur dan Kelembagaan, (Pengantar Kerja Ahli Muda) dan;
- 3) Sub koordinator urusan Produktivitas Tenaga Kerja, (Pengantar Kerja Ahli Muda).

e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial

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

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

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

Dalam melaksanakan fungsinya, Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industri al mempunyai uraian tugas:

- 1) Merumuskan rencana program kerja dan kegiatan Bidang

Pembinaan Hubungan Industrial yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

- 2) Merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
- 3) Merumuskan penyusunan penetapan kinerja Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
- 4) Menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- 5) Mengembangkan iklim yang harmonis dan kondusif bagi pengusaha/asosiasi pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja/serikat buruh;
- 6) Melaksanakan fasilitasi sidang lembaga kerjasama tripartit;
- 7) Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga kerjasama tripartit;
- 8) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka mengantisipasi dalam masalah ketenagakerjaan;
- 9) Memfasilitasi penyelesaian yang timbul akibat perselisihan hubungan industrial;
- 10) Memberi saran dan bahan pertimbangan kepada kepala Dinas yang berkaitan dengan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan dalam rangka pengambilan keputusan/kebijakan;
- 11) Mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya yang sesuai dengan tata naskah untuk ditandatangani pimpinan;
- 12) Merumuskan Standar Operasional Prosuder (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada lingkup Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
- 13) Melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Pusat;
- 14) Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, dan;

15) Melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan uraian tugas, Bidang Pembinaan Hubungan Industri al; terdiri dari:

- 1) Bus Koordinator Urusan Kelembagaan Hubungan Industri al (Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda);
- 2) Bus Koordinator Urusan Pembinaan Norma Hubungan Kerja (Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda) dan;
- 3) Bus Koordinator Urusan Penyelesaian Hubungan Industri al, (Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda)

f. Bidang Pembinaan Jaminan Sosial

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

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

- 1) Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan jaminan sosial.
- 2) Penyusunan petunjuk teknis operasional lingkup pembinaan jaminan sosial.
- 3) Penyelesaian pelayanan publik dan administrasi urusan pemerintahan daerah lingkup pembinaan jaminan sosial.
- 4) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan jaminan sosial.

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

- 1) Merumuskan rencana program kerja dan kegiatan di Bidang Pembinaan Jaminan Sosial yang berbasis kinerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Merumuskan rencana dan mengkaji bahan perumusan kebijakan umum dan teknis di Bidang Pembinaan Jaminan Sosial;
- 3) Merumuskan penyusunan penetapan kinerja Pembinaan

Jaminan Sosial;

- 4) Menjelaskan, membimbing dan membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan agar program dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien;
- 5) Menginventarisasi dan mendata pelaksanaan
- 6) Merumuskan bahan telaahan metoda pembinaan Jaminan Sosial;
- 7) Memonitor pelaksanaan Pembinaan Jaminan Sosial;
- 8) Memantau jaminan sosial ketenagakerjaan; termasuk dalam masalah pengupahan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- 9) Mengoreksi susunan dan tulisan naskah dinas pada lingkup kewenangannya sesuai dengan tatanaskah untuk ditandatangani pimpinan;
- 10) Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada lingkup Bidang Pembinaan Jaminan Sosial;
- 11) Melaksanakan hubungan kerja fungsional dengan Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Pusat;
- 12) Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menyusun pelaporan tugas dan kegiatan di Bidang Pembinaan Jaminan Sosial, dan;
- 13) Melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan uraian tugas, Bidang Perlindungan Masyarakat terdiri dari:

- 1) Sub Koordinator Urusan Persyaratan Kerja (Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda);
- 2) Sub Koordinator Urusan Pengupahan (Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda);
- 3) Sub Koordinator Urusan Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja, (Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda).

2.1.2. Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Susunan/Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Batam terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;**
- b. Sekretariat;**
- c. Bidang-bidang;**
- d. Kelompok Jabatan Fungsional.**

Susunan lengkap Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai berikut dari:

- a. Kepala Dinas membawahi;**
- b. Sekretariat, terdiri dari:**
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Perencanaan Program dan;
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional (Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda).
- c. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:**
 - 1) Sub koordinator urusan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Luar Negeri dan Tenaga Kerja Asing (TKA). (Pengantar Kerja Ahli Muda);
 - 2) Sub koordinator urusan Penempatan Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga dan Perluasan Kesempatan Kerja. (Pengantar Kerja Ahli Muda);
 - 3) Sub koordinator urusan Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri, (Pengantar Kerja Ahli Muda).
- d. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, membawahi:**
 - 1. Sub Koordinator Urusan Pelatihan Kerja, (Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda)
 - 2. Sub koordinator urusan Instruktur dan Kelembagaan, (Pengantar Kerja Ahli Muda) dan;
 - 3. Bus koordinator urusan Produktivitas Tenaga Kerja, (Pengantar Kerja Ahli Muda).

e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, membawahi:

- 1) Sub Koordinator Urusan Kelembagaan Hubungan Industrial (Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda);
- 2) Sub Koordinator Urusan Pembinaan Norma Hubungan Kerja (Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda) dan;
- 3) Sub Koordinator Urusan Penyelesaian Hubungan Industrial, (Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda)

f. Bidang Pembinaan Jaminan Sosial, membawahi:

- 1) Bus Koordinator Urusan Persyaratan Kerja (Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda);
- 2) Bus Koordinator Urusan Pengupahan (Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda);
- 3) Bus Koordinator Urusan Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerj), (Mediator Hubungan Industri al Ahli Muda)

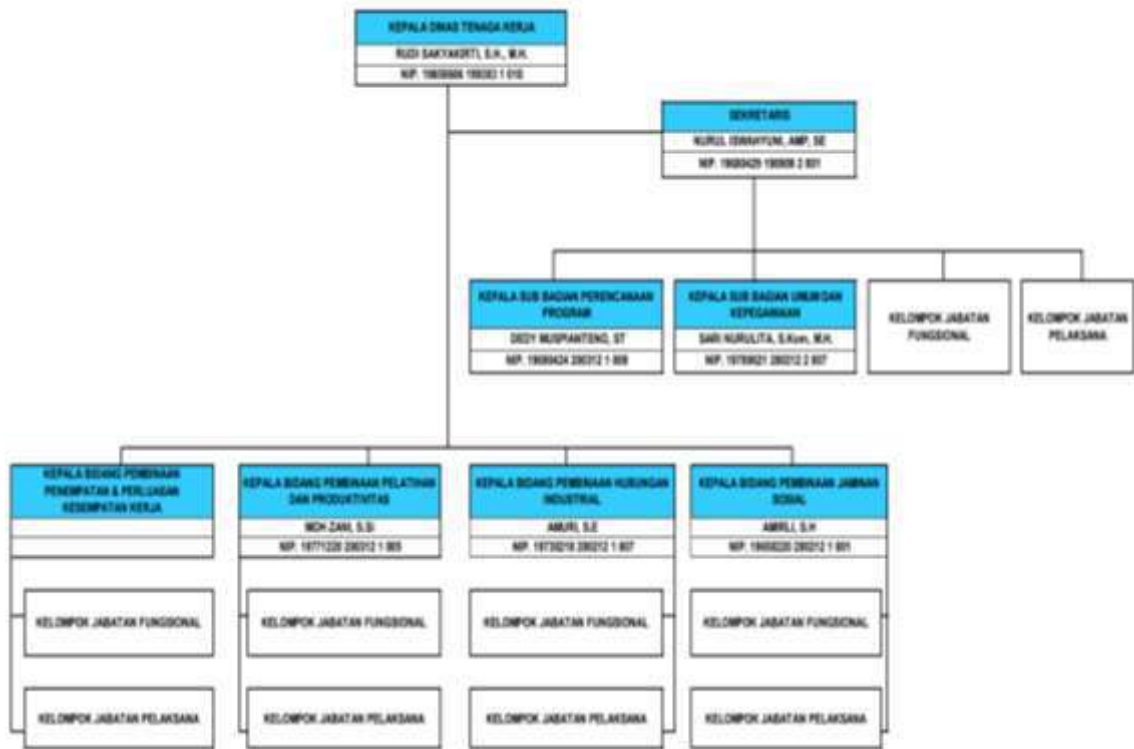
g. Unit Pelaksana Teknis.

h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dapat dilihat pada

gambar di bawah ini:

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA T.A 2022



Gambar 1 - Struktur Organisasi Dinas Tenaga kerja kota Batam

(Sumber : Bus Bagian Umum dan Kepegawaian)

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 48 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 11 orang Tenaga Harian Lepas (posisi Nopember 2022). Dari jumlah pegawai diatas terdiri dari satu untuk melaksanakan tugas pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, untuk melihat lebih jelas tentang jumlah komposisi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan*Table 1 - Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan*

No	Uraian		Jumlah
	Sebelum	Setelah	
1	Kepala Dinas	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	Sekretaris Dinas	1
3	Kabid. Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Kabid. Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	1
4	Kabid. Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas	Kabid. Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas	1
5	Kabid. Pembinaan Hubungan Industri al	Kabid. Pembinaan Hubungan Industri al	1
6	Kabid. Pembinaan Jaminan Sosial	Kabid. Pembinaan Jaminan Sosial	1
7	Kasubbag Perencanaan Program	Kasubbag Perencanaan Program	1
8	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1
9	Kasubbag Keuangan	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1
10	Kasi. Penempatan TKI Luar Negeri dan TKA	Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Luar Negeri dan Tenaga Kerja Asing (TKA))	1
11	Kasi. Penempatan Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga dan Perluasan Kesempatan Kerja	Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Penempatan Lembaga Penempatan Pembantu Rumah Tangga dan Perluasan Kesempatan Kerja)	1
12	Kasi. Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri	Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Dalam Negeri)	1
13	Kasi. Pelatihan Kerja	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Pelatihan Kerja)	1
14	Kasi. Instruktur dan Kelembagaan	Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Instruktur dan Kelembagaan)	1
15	Kasi. Produktivitas Tenaga Kerja	Pengantar Kerja Ahli Muda (Sub koordinator urusan Produktivitas Tenaga Kerja)	1

16	Kasi. Kelembagaan Hubungan Industrial	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Kelembagaan Hubungan Industrial)	1
17	Kasi. Pembinaan Norma Hubungan Kerja	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Pembinaan Norma Hubungan Kerja)	1
18	Kasi. Penyelesaian Hubungan Industri al	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Penyelesaian Hubungan Industrial)	1
19	Kasi. Persyaratan Kerja	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Persyaratan Kerja)	1
20	Kasi. Pengupahan	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Pengupahan)	1
21	Kasi. Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda (Sub Koordinator Urusan Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja)	1
22	Fungsional Tertentu		8
23	Fungsional Umum		17
24	Non ASN/THL	THL	11
24	-	Gol IX (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK))	2
	Total		59

Tabel 1 - 2.1 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Nov 2022)

Berdasarkan table diatas jumlah pegawai di Disnaker Kota Batam saat ini berjumlah 59 orang terdiri dari 46 orang ASN, 11 orang Non ASN dan 2 Gol IX. Dari 48 orang ASN yang termasuk dalam jenjang structural 21 pegawai,8 pegawai jenjang fungsional tertentu yaitu (Mediator) sedangkan 17 orang fungsional umumdan 2 Gol IX, hal ini dirasakan belum ideal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tusi Disnaker Kota Batam, dengan perhitungan rata-rata tiap bidang memiliki 3 staf. Sudah tersedianya jabatan fungsional tertentu (Pengantar Kerja) di Disnaker Kota Batam namun belum tersertifikasi (belum mengikuti diklat pengantar kerja), menjadi kendala yang sangat berarti mengingat tugas pengantar kerja ini cukup vital karena sebagai penyambung informasi mengenai lowongan pekerjaan serta memberikan penyuluhan kerja.

Table 2.2 : Jumlah Pegawai Menurut Golongan

No	Unit Wilayah	Golongan					Jumlah
		IX	I	II	III	IV	
1	Sekretariat			5	4	3	12
2	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja			2	4		6
3	Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas			1	1		2
4	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial				1	1	2
5	Bidang Pembinaan Jaminan Sosial				2	1	6
6	Jabatan Fungsional	2			20	1	23
TOTAL		2		8	32	6	48

Tabel 2 - 2.2 : Jumlah Pegawai Menurut Golongan

*Sumber: Bus Bagian Umum dan Kepegawaian
(Juni 2021)*

Berdasarkan table diatas jumlah ASN Disnaker Kota Batam menurut golongan dari total keseluruhan pegawai didominasi oleh golongan III berjumlah 32 orang atau 67% dari seluruh jumlah pegawai. Peringkat kedua yaitu golongan II berjumlah 8 orang atau 17% dari seluruh pegawai dan untuk golongan IV berjumlah 6 orang atau 13% dari seluruh pegawai, serta ada golongan IX (PPPK) berjumlah 2 orang atau 4% dari seluruh pegawai.

Table 2.3 : Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
A	ASN (PNS+CPNS+PPPK)			
1	Pasca Sarjana (S2)	2	5	7
2	Sarjana (S1)	22	10	32
3	Diploma I-III		1	1
4	SLTA/Sederajat	4	2	6
5	SLTP	2		2
6	SD			
B	Non PNS			
1	Pasca Sarjana (S2)	0	0	0
2	Sarjana (S1)	2	3	5
3	Diploma III	0	1	1
4	SLTA/Sederajat	3	0	3

5	SLTP	0	0	0
6	SD	2	0	2
TOTAL		37	22	59

Tabel 3 - 2.3 : Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Sumber: Bus Bagian Umum dan Kepegawaian (Des 2022)

Perbandingan pegawai ASN berjenis kelamin laki-laki disbanding perempuan adalah 37:22 atau 63% pegawai di Dinas Tenaga Kerja adalah laki-laki. Berdasarkan table diatas untuk klasifikasi tingkat pendidikan Strata 2 (S-2) yaitu berjumlah 7 orang atau proporsinya sebesar 12% dari agregat jumlah pegawai. Strata 1 (S-1) mendominasi tingkat pendidikan pegawai yakni sebanyak 37 orang atau proposinya sebesar 63% dari keseluruhan jumlah pegawai, untuk klasifikasi Diploma 3 (D-3) berjumlah 2 orang dengan proporsi sebesar 3% dari seluruh jumlah pegawai. Klasifikasi SLTA/Sederajat berjumlah 9 orang dengan proporsi 15% dari seluruh jumlah pegawai. Untuk klasifikasi SLTP berjumlah 2 orang dengan proporsi 3% dari agregat jumlah pegawai. Dan klasifikasi SD berjumlah 2 orang dengan proposi 3% dari agregat jumlah pegawai.

Tabel 4 - 2.4 : Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur

No	Unit Kerja	Usia (Tahun)						Jumlah	
		20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50		>50
1	Sekretariat				2	5		5	12
2	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja		1	2			2	1	6
3	Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas					2			2
4	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial					1	1		2
5	Bidang Pembinaan Jaminan Sosial		1	1				1	3
6	Jabatan Fungsional		2	1	4	6	3	7	23
7	Non-ASN		3	3	2	1	1	1	11
TOTAL			7	7	8	15	7	15	59

Sumber: Bus Bagian Umum dan Kepegawaian (Des 2022)

Berdasarkan table diatas jumlah ASN Disnaker Kota Batam menurut kelompok umur di dominasi kisaran usia diatas 50

tahun dan 41-45 tahun sebanyak masing-masing 15 orang dengan proporsi 25% dari seluruh jumlah pegawai dan kisaran, Usia 46-50 tahun, 31-35 tahun dan 26-30 masing-masing sebanyak 7 orang dengan proporsi 12% dari seluruh jumlah pegawai. Kelompok usia 36-40 tahun sebanyak 8 dengan proposi 14% dari seluruh jumlah pegawai.

Berdasarkan data-data di atas dan dikaitkan dengan ruang lingkup tugas Disnaker Kota Batam yang cukup luas dan kompleks, maka secara kuantitatif sumberdaya aparatur Disnaker Kota Batam relatif kurang dibandingkan dengan beban tugas yang dijalankan saat ini dan secara kualitatif perlu terus diupayakan peningkatan kapasitas dan kualitas aparatur agar lebih responsif terhadap tuntutan perubahan dan perkembangan pembangunan kota secara makro.

2.2.2. Sarana dan Prasarana

Sejalan dengan tugas dan fungsinya, disamping sumber daya manusia, perlengkapan juga menjadi syarat mutlak dalam menunjang, mendorong serta memfasilitasi kinerja serta dalam mekanisme pencapaian target kinerja berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam Tahun 2021-2026. Berikut rincian perlengkapan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Adapun daftar inventaris Barang Disnaker Kota Batam Tahun 2021 sebagaimana dalam tabel:

Tabel 5 - 2.5 : Daftar Aset Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

No	Nama Barang	Kondisi Barang				Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat	
1	Tanah					
2	Gedung dan bangunan					
3	Gedung Pos Jaga Permanen					
4	Kendaraan Roda 4					
5	Mesin Ketik	1				1
6	Lemari Besi/Metal	7	1			8
7	Rak Kayu	24				24
8	Filing Cabinet Besi	18	2			20

9	Alat Penghancur Kertas	2				2
10	White Board	8				8
11	Projector / Infocus	2	1			3
12	Lemari Kayu	2				2
13	Meja Rapat	5				5
14	Kursi Tamu	2				2
15	Bangku Tunggu	8				8
16	Sofa	2				2
17	Partisi	2				2
18	Lampu	5	2			7
19	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Eselon II	2				2
20	Meja 1/2 Biro	1				1
21	Mesin Penghisap Debu / Vacuum Cleaner	2				2
22	Mesin Pemotong Rumput	1				1
23	Lemari Es	1				1
24	A.C. Split	21	2	1		24
25	Televisi	11				11
26	Sound System	3				3
27	Megaphone	1				1
28	Microphone	1				1
29	Handy Cam	1				1
30	Alat Pemadam/Portable	10				10
31	P.C Unit	28	2			30
32	Lap Top	8				8
33	Note Book	1				1
34	Printer	27	3	1		31
35	Meja Kerja Pejabat Eselon II	3				3
36	Meja Kerja Pejabat Eselon III	4				4
37	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	30	5			35
38	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	4				4
39	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	7				7
40	Meja Komputer	5				5
41	Air Cooler	1				1
42	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	12				12
43	Voice Recorder	7				7

44	Facsimile	1				1
45	Kursi Rapat	70	8			78
46	Camera Electronic	1				1
47	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	2				2

48	Lemari Kaca	6				6
49	Scanner	1				1
50	Mesin Antrian	1				1
51	Mesin Absensi	1				1
52	Genset	1				1
53	Pintu Elektrik	1				1
54	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Eselon II	2				2
55	Timbangan Orang	2				2
56	CCTV	2	2			4
57	Brankas	1				1
58	Kendaraan Dinas	4	1			5
	Jumlah	376	29	2	0	407

Tabel 5 - 2.5 : Daftar Aset Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Sumber: Pengurus Barang (Juni 2021)

Dengan didukung sarana dan prasarana yang relatif memadai, pelaksanaan tugas di lingkup Disnaker Kota Batam dapat berjalan dengan baik dan lancar. Namun masih tetap dibutuhkan ruang-ruang khusus seperti ruang untuk unit layanan disabilitas ketenagakerjaan, dan ruang mediator yang luas mengingat ruang yang sekarang belum mencukupi untuk menampung banyak nya mediasi yang harus ditangani.

2.3.Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pada sub bab ini menunjukkan tingkat capaian kinerja OPD berdasarkan sasaran/target Renstra OPD periode sebelumnya. Selama periode 2016-2021 sebagaimana tertuang dalam Renstra, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam melaksanakan 4 (empat program) yaitu:

1. Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan indikator kinerja “Tersedianya administrasi perkantoran yang menunjang tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah”.
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan indikator kinerja “Meningkat dan terpeliharanya sarana dan

prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi Perangkat Daerah”.

3. Program Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kerja dengan indikator kinerja “Jumlah pencari kerja yang terlatih dan memiliki sertifikasi kompetensi; Jumlah tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi; Jumlah tenaga kerja yang terserap/ditempatkan”;
4. Program Peningkatan Hubungan Industri al yang Harmonis dengan indikator kinerja “Tingkat penyelesaian perselisihan pengusaha-pekerja per tahun”.

Pelaksanaan program-program tersebut tentu saja menggunakan sumber daya pembangunan baik itu anggaran maupun sarana prasarana dan harus memiliki capaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam Renstra.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selama periode 2016-2021 menunjukkan capaian yang cukup baik meskipun capaian beberapa indikator kinerja rendah. Untuk Program Peningkatan Pelayanan Adminisrasti Perkantoran dengan indikator kinerja “Tersedianya administrasi perkantoran yang menunjang tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah, capaian kinerjanya adalah 100%, yang menunjukkan kinerja baik. Begitu juga dengan Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan indikator kinerja “Meningkat dan terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi Perangkat Daerah”, capaian kinerjanya juga 100%. Kedua program tersebut merupakan program rutin guna menunjang urusan pemerintahan daerah yang diampu oleh Perangkat Daerah.

Program Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kerja memiliki 3 (tiga) indikator kinerja yaitu “Jumlah pencari kerja yang terlatih dan memiliki sertifikasi kompetensi; Jumlah tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi; Jumlah tenaga kerja yang terserap/ditempatkan”;. Untuk indikator Jumlah pencari kerja yang terlatih dan memiliki sertifikasi kompetensi, capaian kinerjanya tidak sampai 100%. Realisasi tertinggi dicapai pada tahun 2019 dengan capaian 182%.

Hal ini disebabkan karena penerimaan dana IMTA yang melebihi target pada tahun itu. Sesuai amanat Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 2 Tahun 2022. tentang Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai pengganti Perda nomor 4 Tahun 2013 tentang retribusi perpanjangan IMTA disebutkan pada BAB IV Pemanfaatan Pasal 28 ayat 2 untuk menjamin peningkatan kemampuan tenaga kerja lokal maka pemanfaatan penerimaan Retribusi Perpanjangan IMTA sekurang-kurangnya 70% digunakan untuk pelaksanaan pengembangan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja lokal.

Untuk indikator Jumlah tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi, realisasi capaian tertinggi terjadi pada 2 tahun yaitu tahun 2017 yaitu realisasi capaian sebesar 173% dan pada tahun 2019 dengan capaian tertinggi sebesar 245%.

Untuk indikator Jumlah tenaga kerja yang terserap/ditempatkan realisasi capaian melebihi target 100% terjadi di setiap tahunnya. Realisasi terendah terjadi pada tahun 2020 sebesar 50% hal ini disebabkan situasi covid-19 sehingga kurangnya lowongan yang tersedia untuk pencari kerja.

Sedangkan untuk indikator Tingkat penyelesaian perselisihan pengusaha-pekerja pertahun realisasi capaian sepanjang 2016-2020 melebihi target 100%. Banyaknya perselisihan pengusaha-pekerja yang ditangani dapat terselesaikan dengan baik.

Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selengkapnya pada tabel berikut ini:

Rancangan Akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021-2026 |

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	Tersedianya administrasi perkantoran yang menunjang tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Meningkat dan terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi Perangkat Daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Jumlah pencari kerja yang terlatih dan memiliki sertifikasi kompetensi	1440 orang	1600 orang	2000 orang	600 orang	1700 orang	330 orang	654 orang	939 orang	1017 orang	408 orang	23%	41%	47%	167%	24%
4	Jumlah tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi	1456 orang	1100 orang	2100 orang	500 orang	1550 orang	325 orang	1899 orang	1300 orang	1224 orang	488 orang	22%	173%	62%	245%	31%
5	Jumlah tenaga kerja yang terserap/ditempatkan	11499 orang	13500 orang	14000 orang	14500 orang	15500 orang	12903 orang	20770 orang	25108 orang	32788 orang	28077 orang	112%	154%	179%	226%	181%
6	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan dan berbais masyarakat	30 orang	80 orang	100 orang	120 orang	140 orang	30 orang	80 orang	80 orang	80 orang	0	100%	100%	80%	67%	0
7	Tingkat penyelesaian perselisihan pengusaha pekerja pertahun	84	86	88	90	92	226	180	193	167	210	269%	209%	219%	186%	228%
8	Persentase buruh yang menjadi peserta Jamsostek	59%	65%	70%	75%	80%	55%	63%	68%	73%	79%	93%	96%	97%	97%	98%
9	Tingkat Pengangguran Terbuka	6,5	6,4	6,3	6,2	6,1	8,17	7,82	8,93	8,31	11,79	125%	122%	141%	134%	193%

Tabel 6 - 2.6 : Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah diatur kewenangan pemerintah tingkat Kota dalam urusan tenaga kerja, yakni meliputi (1) pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja (pelaksanaan pelatihan, pembinaan lembaga pelatihan, perizinan lembaga pelatihan, konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil); (2) penempatan tenaga kerja (pengelolaan informasi pasar kerja, penerbitan izin LPTKS, perlindungan TKI); dan (3) hubungan industrial (pengesahan peraturan perusahaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan industrial). Berdasarkan kewenangan tersebut, dapat diukur realisasi kinerja urusan tenaga kerja di Kota Batam yang mencakup indikator-indikator sebagaimana disajikan pada tabel di bawah ini:

Table 2.7 : Realisasi Indikator Kinerja Urusan Ketenagakerjaan di Kota Batam

No	Indikator		Tahun				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah tenaga kerja Yang bersertifikasi kompetensi	Target (orang)	1456	1100	2100	500	1550
		Realisasi	325	1899	1300	1224	488
2	Jumlah pencari kerja Yang terlatih dan memiliki sertifikasi kompetensi	Target (orang)	1440	1600	2000	600	1700
		Realisasi	330	654	939	1017	408
3	Jumlah tenaga kerja Yang terserap/ ditempatkan	Target (orang)	11449	13500	14000	14500	15500
		Realisasi	12903	20770	25108	32788	28077
4	Tingkat Penyelesaian Perselisihan Pengusaha-Pekerja per Tahun	Target (kasus)	84	86	88	90	92
		Realisasi	226	180	193	167	210
5	Angk Sengketa Pengusaha - Pekerja per tahun	Target	230	220	210	200	200
		Realisasi					

		Realisasi	250	205	233	209	276
6	Angka Partisipasi Angkatan Kerja	Target	600.000	620.000	620.000	655.000	750.000
		Realisasi	588.470	605.581	604.831	643.381	745.545
7	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Target	66,0	67,00	67,50	68,00	68,50
		Realisasi	66,41	67,65	65,25	66,46	68,22
8	Pencari Kerja yang terserap	Target	13500	14000	14500	15500	17000
		Realisasi	12903	20770	25108	32788	28077

9	Tingkat Penganggurn Terbuka	Target	6,5	6,4	6,3	6,2	6,1
		Realisasi	8,17	7,82	8,93	8,31	11,79
10	Persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Target	100% (1456)	100% (1100)	100% (2100)	100% (500)	100% (1550)
		Realisasi	22% (325)	173% (1899)	62% (1300)	1224% (245%)	31% (488)
11	Persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	Target	100% (30)	100% (80)	100% (100)	100% (120)	100% (140)
		Realisasi	200%(60)	100% (80)	80% (80)	66,67% (80)	0%
12	Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB) dan anjuran	Target	84	86	88	90	92
		Realisasi	92,24% (PB 23,27%, Anjuran 68,98%)	87,80% (PB 30,73%, Anjuran 57,07%)	82,83% (PB 33,48%, Anjuran 49,36%)	79,90% (PB 28,23%, Anjuran 51,67%)	76,09% (PB 30,80%, Anjuran 45,29%)

Tabel 7 - 2.7 : Realisasi Indikator Kinerja Urusan Ketenaga kerjaan di Kota Batam

Untuk indikator angka sengketa pengusaha -pekerja per tahun selama periode 2016-2020, setiap tahunnya selalu mencapai >200 sengketa antara pekerja dan pengusaha. Pada tahun 2016 angka sengketa pengusaha - pekerja adalah 250 sengketa, mengalami penurunan hingga pada tahun 2019 mencapai 209 yang mana hampir mencapai target yaitu 200 sengketa. Namun pada tahun 2020, adanya pandemi menyebabkan dunia usaha mengalami penurunan sehingga sengketa pekerja-pengusaha mengalami peningkatan mencapai 276 sengketa.

Untuk indikator angka partisipasi angkatan kerja selama periode 2016-2020 mengalami peningkatan setiap tahunnya, sementara indikator tingkat partisipasi angkatan kerja pada periode yang sama mengalami penurunan. Angka partisipasi angkatan kerja tahun 2017 tercatat 605.581 orang, meningkat menjadi 643.381 di tahun 2019 dan 745.545 di tahun 2020. Sementara untuk tingkat partisipasi angkatan kerja tahun 2017 tercatat 67,65 kemudian menurun menjadi 66,46 di tahun 2019 dan 68,22 di tahun 2020. Dinamika angkatan kerja sangat dipengaruhi oleh iklim investasi dan dinamika perekonomian di Kota Batam. Terbatasnya kesempatan kerja di sektor formal dan masih adanya kesempatan kerja yang tidak bisa terisi karena tidak sesuai kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia industri. Selain itu, banyaknya angkatan kerja yang datang dari luar Kota Batam mengakibatkan tingginya angka pencari kerja yang ada di Kota Batam, upaya-upaya peningkatan skill terhadap para pencari kerja juga tidak dapat secara instan mengurangi angka pencari kerja, karena peserta pelatihan tidak dapat langsung ditempatkan.

Lebih lanjut tingkat pengangguran terbuka di Kota Batam selama tiga tahun terakhir selalu berada di atas rata-rata nasional. Pada tahun 2017 pengangguran terbuka Kota Batam mencapai 7,82, angka ini jauh di atas rata-rata pengangguran terbuka nasional yang sebesar 5,28. Pada tahun 2020 tingkat pengangguran di Kota Batam mengalami peningkatan signifikan dengan adanya pandemi Covid-19, yang mana tingkat pengangguran tahun 2020 adalah 11,79.

Untuk indikator persentase besaran tenaga kerja yang

mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi selama lima tahun mengalami peningkatan. Realisasi pada tahun 2016 tercatat 22 persen dari target 1.456 orang tenaga kerja kemudian meningkat selama empat tahun menjadi 245 persen dari target tahun 2019 sebesar 500 orang, atau dengan kata lain terdapat 1224 tenaga kerja yang telah memiliki sertifikat keahlian. Selanjutnya pada tahun 2020 dalam upaya menghadapi tingginya pengangguran di masa pandemi Covid-19 persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah 31 persen (488 orang) dari target sebesar 1550 orang tenaga kerja. Untuk indikator tenaga kerja yang terserap selama periode 2016-2020 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2016 tercatat 12.903 tenaga kerja yang terserap. Kemudian selama empat tahun menjadi 32.788 orang tenaga kerja di tahun 2019 dan 28.077 orang tenaga kerja yang terserap di tahun 2020.

Pada indikator Persentase Besaran Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dan Anjuran selama periode tahun 2016-2020 mengalami tren penurunan yang disebabkan oleh kurangnya jumlah mediator. Capaian pada tahun 2016 tercapai sebesar 92,24 persen dari target sebesar 84 persen dan pada tahun 2020 mencapai 76,09 persen dari target 92 persen.

Secara jelas dapat disampaikan bahwa pada tahun 2016 terdapat kasus yang telah dianggap selesai dengan rincian sebanyak 68,98 persen (169 Kasus) ditindak lanjuti dengan anjuran, 23,27 Persen (57 Kasus) melalui Persetujuan bersama, 6,12 persen (15 Kasus) Proses Mediasi dan Kasus yang tidak dilanjutkan oleh pelapor sebanyak 1,63 Persen (4 Kasus).

Tahun 2017, 205 Kasus yang terjadi, 117 kasus (57,07%) penyelesaian dengan anjuran, 63 Kasus (30,37%) Persetujuan bersama, 10 kasus (4,88%) Proses Mediasi dan 15 Kasus (7,32%) yang tidak dilanjutkan oleh pelapor. Tahun 2018, 233 Kasus yang terjadi, 115 kasus (49,36%) penyelesaian dengan anjuran, 78 Kasus (33,48%) Persetujuan bersama, 27 kasus (11,59%) Proses Mediasi dan 13 Kasus (5,58%) yang tidak dilanjutkan oleh pelapor. Tahun 2019 sejumlah 209 kasus dengan rincian sebanyak 108 kasus (51,67%) ditindak lanjuti dengan anjuran, 59 Kasus (28,23%) melalui Persetujuan bersama, 26 kasus

(12,44%) Proses Mediasi dan Kasus yang tidak dilanjutkan oleh pelapor sebanyak 16 Kasus (7,66%). Dan pada priode akhir tahun 2020 terdapat 276 kasus dengan penyelesaian sebanyak 125 Kasus (45,29%) dengan Anjuran, 85 Kasus (30,80%) dengan Persetujuan Bersama, 55 Kasus (19,93%) dengan Proses Mediasi dan 11 Kasus (3,99%) yang tidak dilanjutkan oleh pelapor.

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dalam perspektif kedepan perlu dilakukan penambahan peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi Fungsional Mediator dan Pengantar Kerja dengan mengirim ASN Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk mengikuti Diklat yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, selanjutnya menambah jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja Kota Batam baik itu melalui mutasi pegawai maupun penerimaan CPNS. Untuk usulan penambahan pegawai sudah pernah di usulkan melalui BKPSDM Pemerintah Kota Batam.

Untuk pertumbuhan anggaran, selama kurun waktu 2018-2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Batam justru mengalami penurunan anggaran setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh efisiensi dan refocussing anggaran.

Anggaran dan realisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2016- 2020 secara rinci dapat dilihat pada table di bawah ini:

Rancangan Akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021-2026 |

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.293.783.950	1.767.204.240	1.365.454.492	1.447.919.304	1.280.465.100	1.140.331.173,53	1.651.180,140	1.299.246.719	1.381.686.398	1.206.725.144	88.14%	96,66%	95.15%	95.43%	92,63%	1.430.965.417	1.335.845.749
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.674.596.000	1.129.771.000	819.007.000	364.011.900	152.488.985	979.681.500	1.004,434,900	808.908.500	362.816.500	150.281.321	58.50%	66,56%	98.76%	99.67%	19.71%	827.974.977	661.224.544
Program Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja	5.706.387.000	16.744.330.000	15.607.529.200	19.370.041.450	8.656.340.000	5.658.453.349,2	15.708.479.300	15.460.207.827	19.278.119.450	8.556.308.000	99.16%	93.81%	99,05%	99.52%	81,49%	13.216.925.530	12.932.418.824
Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis	948.720.000	1.236.636.000	884.100.000	519.429.800	270.225.000	843.514.293	1.182.994.900	867.647.200	506.189.800	169.375.000	88.91%	95.66%	98.13%	97.45%	62.67%	771.822.160	713.944.238
Total	9.623.486.950	20.877.941.240	18.676.090.692	21.701.402.454	10.359.519.085	8.622.565.688	19.547.089.240	18.436.010.246	21.528.812.148	10.082.689.465	90%	94%	99%	99%	97%		

Table 2.8 : Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Pelayanan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selama tahun 2021-2026 diarahkan pada upaya mendukung pencapaian Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Batam yang termuat dalam RPJMD Kota Batam tahun 2021-2026.

Meskipun demikian dalam pelaksanaannya tentu akan menemukan berbagai tantangan yang akan mempengaruhi proses yang berjalan. Tantangan dan hambatan tersebut tentunya harus dihadapi dan dicarikan jalan keluar supaya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai di akhir periode.

Selain tantangan, tentu juga ada peluang yang bisa dimanfaatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

Secara umum tantangan dan peluang yang juga menjadi pokok permasalahan dalam penyelenggaraan urusan yang diampu dan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selama 5 (lima) tahun kedepan perlu dilakukan pemetaan.

2.4.1. Tantangan

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

- 1) Pasca Pandemi Covid-19 yang terjadi di seluruh dunia memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan khususnya di Kota Batam. Banyak nya karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hal ini menjadi tantangan bagi daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja untuk merangsang investor dalam membuka lapangan pekerjaan.
- 2) Meningkatnya jumlah pengangguran yang memiliki pendidikan formal (SMU/SMK/Perguruan Tinggi) yang belum memiliki kualifikasi kompetensi yang diharapkan oleh pasar tenaga kerja/dunia usaha.

- 3) Masih rendahnya jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan, pelatihan berbasis kompetensi (sertifikasi), dan rendahnya penempatan pencari kerja.
- 4) Kurang optimalnya penyebarluasan informasi pasar kerja
- 5) Masih seringnya terjadi kasus sengketa perusahaan dan tenaga kerja yang memerlukan penanganan.
- 6) Maraknya demo serikat pekerja/buruh menolak regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan demo penolakan penetapan upah minimum.
- 7) Rendahnya upah pekerja/buruh telah mendorong gejolak pekerja, PHK dan maraknya TKI illegal
- 8) Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah
- 9) Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri
- 10) Rendahnya motivasi angkatan kerja untuk berwirausaha, karena keterbatasan modal usaha, dan kurangnya akses pasar.
- 11) Belum optimalnya penciptaan harmonisasi hubungan kerja di perusahaan.
- 12) Kurang seimbangya ketersediaan peluang/ kesempatan kerja dengan pencari kerja mendaftar.

2.4.2. Peluang

Peluang adalah situasi atau kondisi yang merupakan peluang dari luar organisasi (eksternal) dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi dimasa depan. Peluang dalam pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam 5 (lima) tahun ke depan antara lain sebagai berikut:

- 1) Adanya dukungan dari Rencana Strategis Kementerian dalam meningkatkan keterampilan pekerja agar dapat memasuki pasar tenaga kerja. Seperti konsep Link and Match pada pendidikan vokasional yang memungkinkan tenaga kerja dari pendidikan formal (SMK) dapat terserap langsung oleh industri.
- 2) Tersedia jabatan-jabatan dalam dunia kerja yang

membutuhkan kompetensi khusus/tertentu serta persaingan tenaga kerja semakin kompetitif

- 3) Dengan berkembangnya digital ekonomi atau revolusi industri 4.0 akan banyak jabatan jabatan dalam dunia kerja akan tergeser atau dengan kata lain akan ada jabatan pekerjaan yang tumbuh/ berkembang dan jenis pekerjaan yang hilang.
- 4) Letak geografis Kota Batam yang strategis serta dikembangkannya Batam sebagai daerah industry, perdagangan dan pariwisata dan Alih kapal menarik minat investor datang ke Kota Batam untuk berinvestasi.

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

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Isu-isu strategis bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam diperoleh baik dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi yang menciptakan peluang dan ancaman bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dimasa 5 (lima) tahun mendatang

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Trend dari dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu berupa pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju kearah angkatan kerja berpendidikan yang lebih tinggi. Untuk mengantisipasi perubahan harus melakukan reengineering dunia pendidikan dari yang bersifat umum menjadi kejuruan dan ketrampilan, khususnya untuk jangka pendek dan menengah. Pembaharuan bentuk pelatihan dari yang umum menjadi aplikasi teknologi, merupakan terobosan untuk mengimbangi percepatan laju perkembangan teknologi, elektronika dan manajemen. Tetapi perlu dipahami juga, bahwa adanya perubahan teknologi, untuk jangka panjang tidak lagi diperlukan tenaga kerja dengan persyaratan ketrampilan yang tinggi

Sistem mesin yang dioperasikan tentunya semakin canggih, sehingga hanya memerlukan ketrampilan "tekan tombol". Integrated Manufacturing systems, merupakan suatu contoh dimana untuk mengoperasikan mesin tidak diperlukan ketrampilan yang tinggi, tetapi dituntut untuk memiliki pengetahuan yang semakin meningkat, terutama untuk menghadapi kompleksitas sistem mesin-mesin yang semakin canggih. Perubahan yang terjadi di dunia kerja, perlu diikuti dengan perubahan sikap, perilaku dan peningkatan ketrampilan tenaga kerja, yang secara tidak langsung berkaitan dengan perubahan sistem pendidikan dan pelatihan kerja. Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdidik yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing di pasar kerja global. Lembaga Latihan Kerja harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi di dalam dunia usaha. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencerminkan apa yang diinginkan oleh dunia kerja yang harus mengandung unsur knowledge, skills dan attitudes.

Hal tersebut menjadi tantangan besar bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selaku pengampu urusan Bidang Tenaga Kerja yang mana Kota Batam memiliki keunikan karena berbatasan langsung dengan negara luar seperti Singapura dan Malaysia. Kota Batam sendiri merupakan daerah strategis nasional yang merupakan objek industri vital nasional sehingga pertumbuhan penduduk juga sangat tinggi setiap tahunnya. Dalam rangka menunjang Kota Batam Menuju Bandar Dunia Madai Yang Modern dan Sejatera tentunya bukan suatu hal yang mudah, apalagi Kota Batam merupakan garda terdepan dalam pembangunan infrastruktur diwilayah Kepulauan Riau karena bersaing dengan negara tetangga agar iklim investasi dan ekonomi Batam semakin maju dan bergerak pesat.

Seiring dengan tumbuh kembangnya dunia industri Kota Batam maka kebutuhan kualitas tenaga kerja yang kompeten juga akan semakin tinggi lajunya pertumbuhan penduduk dan berkembangnya dunia usaha baik industri galangan maupun

pariwisata memberikan dampak positif dari segi pendapatan daerah akan tetapi juga akan berbanding lurus dengan timbulnya kesenjangan sosial dalam penyediaan kebutuhan dasar hajat hidup orang banyak. Semakin maju suatu daerah maka akan semakin besar tantangan yang harus dihadapi.

Sebagai upaya perwujudan tersebut, perlu langkah kongkrit dan tersistem dalam menggali potensi yang ada guna menunjang keberhasilan dalam kondisi daerah masih terdampak pandemi covid-19 dan ketidakstabilan ekonomi yang terjadi di Kota Batam. Untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap beberapa faktor pendukung seperti potensi kekuatan (*Strenght*) dan peluang-peluang (*Opportunity*) apa saja yang dapat dimanfaatkan sehingga mampu menopang tugas pokok dan fungsi organisasi. Selain analisis terhadap penunjang keberhasilan, maka perlu dilakukan juga analisis terhadap kelemahan (*Weakness*) agar dapat menciptakan peluang dan tidak melupakan analisis terhadap ancaman (*Threat*) yang akan terjadi sehingga ancaman yang dipetakan tidak memberi dampak negatif terhadap pencaapaian tujuan.

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan kebijakan teknis terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sehingga strategi yang akan diambil menjadi efektif dan efisien sehingga apa yang menjadi tujuan perangkat daerah dapat terwujud diantaranya:

1. Analisis Kekuatan (*Strengths*)

- a. Struktur organisasi yang mendukung
- b. Kualitas sumber daya manusia yang memadai
- c. Memiliki rencana dan program kerja yang sudah tersusun dengan baik.
- d. Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi;

2. Analisis Kelemahan (*Weaknesses*)

- a. Minimnya jumlah sumber daya manusia
- b. Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional
- c. Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan

prasarana yang memadai

- d. Masih belum optimalnya sistem komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, Seksi dan Bidang.

3. Analisis Peluang (*Opportunity*)

- a. Adanya dukungan dari Rencana Strategis Kementerian dalam meningkatkan keterampilan pekerja agar dapat memasuki pasar tenaga kerja. Seperti konsep Link and Match pada pendidikan vokasional yang memungkinkan tenaga kerja dari pendidikan formal (SMK) dapat terserap langsung oleh industri.
- b. Adanya dukungan politis dari Pemerintah Daerah Kota Batam dan DPRD Kota Batam;
- c. Tersedia jabatan-jabatan dalam dunia kerja yang membutuhkan kompetensi khusus/tertentu serta persaingan tenaga kerja semakin kompetitif;
- d. Dengan berkembangnya digital ekonomi atau revolusi industri 4.0 akan banyak jabatan-jabatan dalam dunia kerja akan tergeser atau dengan kata lain akan ada jabatan pekerjaan yang tumbuh/ berkembang dan jenis pekerjaan yang hilang;
- e. Letak geografis Kota Batam yang strategis serta dikembangkannya Batam sebagai daerah industry, perdagangan dan pariwisata dan alihkapal menarik minat investor datang ke Kota Batam untuk berinvestasi.

4. Analisis Ancaman (*Threat*)

- a. Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah;
- b. Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri;
- c. Rendahnya motivasi angkatan kerja untuk berwirausaha, karena keterbatasan modal usaha, dan kurangnya akses pasar.
- d. Masih adanya calo tenaga kerja yang berkeliaran dan masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan prosedur yang benar dengan

ditandai masih adanya kasus Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak sesuai prosedur;

e. Ditetapkannya COVID-19 sebagai pandemi dunia oleh WHO.

Berikut diuraikan beberapa isu strategis sebagai bahan rumusan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021-2026.

Tabel 1 - 3.1 : Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka.	Rendahnya peningkatan tenaga kerja yang kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya jumlah pengangguran yang memiliki pendidikan formal (SMU/SMK/Perguruan Tinggi) yang belum memiliki kualifikasi kompetensi yang diharapkan oleh pasar tenaga kerja/dunia usaha. 2. Masih rendahnya jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (sertifikasi), pelatihan kewirausahaan dan rendahnya penempatan pencari kerja. 3. Belum optimalnya produktifitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. 4. Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.
		Rendahnya penempatan pencari kerja pada pasar kerja	<ol style="list-style-type: none"> 5. Banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja daerah 6. Ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja 1. Kurang optimalnya penyebaran informasi pasar kerja 2. Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah 3. Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri

	<p>Belum optimalnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial</p>	<p>Belum optimalnya penciptaan harmonisasi hubungan kerja di perusahaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Kurang seimbangnya ketersediaan peluang/ kesempatan kerja dengan pencari kerja mendaftar 5. Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat 6. Dukungan personel pendataan tenaga kerja kurang memadai 7. Tidak tersedia SDM fungsional pengantar kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja belum dapat dilaksanakan secara optimal. 8. Belum optimalnya koordinasi dengan pimpinan kawasan industri lintas sektoral tentang masalah penempatan dan kompetensi yang sudah dilatih dengan melakukan kerjasama/ MoU <ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya Sumber Daya Manusia dalam penanganan perselisihan antara pekerja dan pengusaha baik dari kuantitas maupun kualitas 2. Perselisihan Hubungan Industri al belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama. 3. Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja. 4. Masalah pengupahan dan hak hak pekerja yang belum terpenuhi 5. Kurangnya pemahaman peraturan Ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha. 6. Maraknya demo serikat pekerja/buruh menolak regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan demo penolakan penetapan upah minimum. 7. Rendahnya upah pekerja/buruh telah mendorong gejolak pekerja, PHK dan maraknya TKI illegal.
--	---	---	---

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

Visi dan Misi Kota Batam periode 2021-2026 merupakan visi dan misi sekaligus janji politik dari Walikota dan Wakil Walikota yang terpilih melalui pemilihan kepala daerah serentak di tahun 2020. Pasangan Walikota dan Wakil Walikota terpilih telah dilantik sebagai Walikota dan Wakil Walikota Batam periode 2021-2026 pada tanggal 15 Maret 2021. Kepala Daerah atau Walikota Batam periode 2021-2026 adalah H. Muhammad Rudi, sementara Wakil Walikota Batam periode 2021 – 2026 adalah H. Amsakar Achmad. Sejak pelantikan tersebut, maka visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota menjadi Visi dan Misi Kota Batam periode 2021 –2026.

Visi Kota Batam periode 2021-2026 adalah **“Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani Yang Modern dan Sejahtera”**.

Visi tersebut mengandung empat pokok visi yang ingin dicapai oleh pemerintah Kota Batam pada tahun 2026, yaitu “Bandar Dunia”, “Madani”, “Modern” dan “Sejahtera”. Pokok visi “Bandar Dunia”, “Madani”, dan “Sejahtera” menunjukkan tiga arah pembangunan sekaligus kondisi yang ingin dicapai di tahun 2026, sementara pokok visi “Modern” menunjukkan penekanan cara atau ‘bagaimana’ untuk mencapai ketiga pokok visi lainnya. Makna terinci dari ke empat pokok visi di atas adalah sebagai berikut:

- a. **“Bandar Dunia”** mengandung makna Kota Batam diarahkan menjadi kota industri, perdagangan, pariwisata dan alih kapal yang kompetitif dan dinamis di Asia Tenggara, serta atraktif bagi pelaku bisnis yang berpotensi menjadi *"center of excellence"*.
- b. **“Madani”** bermakna pembangunan Kota Batam diarahkan untuk mewujudkan masyarakatnya yang berkarakter, berperadaban, sopan santun, disiplin, serta berbudaya tinggi, berbanding lurus dengan konsep civil society yang religius.
- c. **“Sejahtera”** mengandung makna kondisi masyarakat yang utuh lahir dan batin meliputi kondisi yang baik di tingkat pendidikan, kesehatan dan pendapatan, rasa aman, merdeka serta mampu mengaktualisasikan potensi yang ada.

- d. **“Modern”** mengandung makna sebagai sikap, cara berfikir, dan cara bertindak yang produktif, berdaya saing, mandiri, terampil dan inovatif dengan mengedepankan tatanan sosial yang toleran, rasional, bijak dan adaptif terhadap dinamika perubahan.

Pokok visi “modern” menjadi cara atau strategi bagaimana mencapai tiga pokok visi lainnya. Pengembangan Kota Batam dalam lima tahun ke depan diarahkan untuk membiasakan dan mendorong pentahelix pembangunan, meliputi pemerintah, masyarakat, swasta, akademisi maupun lembaga di masyarakat, berperilaku “modern” untuk mewujudkan Kota Batam sebagai Bandar Dunia Madani dan Sejahtera.

Untuk mencapai visi **“Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani Yang Modern dan Sejahtera”**, beberapa misi penyelenggaraan pemerintahan periode 2021-2026 telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Batam. Misi penyelenggaraan pemerintahan Kota Batam tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1) Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan melalui peningkatan kualitas dan diversifikasi kegiatan perekonomian berbasis keunikan dan keunggulan wilayah.

Misi ini diselenggarakan untuk mencapai pokok visi yang pertama, Kota Batam sebagai Bandar Dunia. Sesuai potensi ekonomi lokal yang ada, maka aktivitas perekonomian Kota Batam bertumpu pada pengembangan sektor unggulan daerah, yaitu industri, perdagangan, dan pariwisata dengan tetap menjamin pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

Selain itu, lokasi Kota Batam yang strategis merupakan keunggulan wilayah yang dapat dimanfaatkan sebagai tempat alih kapal yang kompetitif dan dinamis serta atraktif bagi pelaku bisnis sehingga menjadi *“center of excellence”* di Asia Tenggara. Dengan demikian, Kota Batam diharapkan memiliki pertumbuhan ekonomi yang mantap namun tetap memperhatikan pemerataan pendapatan atau pun produktifitas ekonomi antar kelompok masyarakat maupun wilayah.

2) Mewujudkan Pembangunan Kota yang Berkelanjutan didukung Infrastruktur, Utilitas dan Sistem Transportasi yang Maju, Ramah, Aman, Asri dan Nyaman sesuai Tata Ruang.

Misi ini juga menjadi bagian upaya pencapaian pokok visi Kota Batam sebagai Bandar Dunia.

Untuk menciptakan Kota Batam sebagai kota industri, perdagangan dan pariwisata, serta *centre of excellence* di Asia Tenggara, maka pengembangan dukungan infrastruktur, utilitas dan system transportasi yang maju menjadi keharusan. Selain itu, penciptaan kondisi yang kondusif bagi pelaku bisnis melalui kota yang ramah, aman dan nyaman juga menjadi keharusan. Kota Batam diharapkan menjadi kota yang layak huni.

3) Mewujudkan SDM yang Berdaya Saing, Berbudaya, Produktif dan Berakhlak Mulia.

Misi ini diselenggarakan untuk mencapai pokok visi “Sejahtera”, yaitu mewujudkan masyarakat sejahtera berbasis potensi sumber daya lokal, baik di bidang sosial, ekonomi maupun budaya. Kesejahteraan sosial terjadi saat kualitas hidup masyarakat meningkat, yang tercermin dari meningkatnya indeks pembangunan manusia serta menurunnya masyarakat miskin.

Kesejahteraan ekonomi tercapai saat masyarakatnya produktif dan mampu mendukung pertumbuhan ekonomi yang mantap yang bersumber dari peningkatan produktifitas sektor-sektor ekonomipotensial (lokal).

Kesejahteraan di bidang budaya tercermin dari berkembangnya potensi budaya daerah/lokal, masyarakat yang memiliki rasa aman, merdeka serta mampu mengaktualisasikan potensinya, khususnya saat berperan serta dalam pembangunan.

4) Melanjutkan Percepatan pembangunan di Daerah Hinterland untuk pemerataan dan sebagai penopang perekonomian Kota Batam.

Misi ini diselenggarakan untuk mencapai pokok visi “Sejahtera” sekaligus “Bandar Dunia”. Dibalik lokasi wilayah yang

strategis, Kota Batam yang merupakan wilayah kepulauan memiliki tantangan pembangunan tersendiri untuk menjamin pembangunan segala bidang yang merata di seluruh wilayah.

Masyarakat Kota Batam yang “sejahtera” akan terwujud secara merata jika pembangunan daerah hinterland, khususnya infrastruktur dasar dan daerah, sebagai wilayah penopang Kota Batam dipercepat sehingga tidak terlalu jauh tertinggal dibandingkan dengan pembangunan daerah mainland/kota.

5) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Responsif, Efektif dan Efisien berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Misi ini diselenggarakan untuk mencapai pokok visi “Madani”, yaitu masyarakatnya yang berkarakter, berperadaban, sopan santun, disiplin, serta berbudaya tinggi dan berbanding lurus dengan konsep civil society yang tetap mengedepankan sikap religius.

Permasalahan-permasalahan pembangunan yang terjadi di Kota Batam salah satunya dikarenakan oleh keterbatasan kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan, seperti keterbatasan kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana pendukung pelayanan, pengelolaan keuangan daerah hingga sistem/kelembagaan pemerintahan.

Penyelenggaraan birokrasi yang profesional dan berintegritas merupakan upaya peningkatan kualitas reformasi birokrasi sehingga terjadi peningkatan kualitas pemerintah dalam memberikan pelayanan maupun menyelenggarakan urusan pemerintahan lainnya yang mampu menjadi modal atau penggerak pembangunan Kota Batam.

Untuk mewujudkan visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota di atas, maka disusunlah program-program pembangunan yang pelaksanaannya dilakukan oleh Perangkat Daerah-Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Batam. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mengarah pada pencapaian misi RPJMD yaitu berada pada misi ke-3 yaitu: **“Mewujudkan SDM yang Berdaya Saing,**

Berbudaya, Produktif dan Berakhlak Mulia”.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari misi ke-3 tersebut adalah: **Mewujudkan pembangunan manusia yang unggul, dan bertakwa menuju masyarakat yang adil dan sejahtera**, dengan sasaran, yaitu **Menurunnya angka pengangguran**.

Dalam rangka menunjang pencapaian visi dan misi dan juga tercapainya prioritas program kerja Walikota yaitu Percepatan Pemulihan dan Pemerataan Pembangunan Ekonomi tentu Dinas Tenaga Kerja Kota Batam berupaya menuangkan dalam program, kegiatan dan sub kegiatan Adapun dukungan program tersebut yaitu Pelatihan Kerja & Produktivitas Kerja dan Program Penempatan Kerja. Diharapkan melalui dukungan kedua program ini dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Batam yang terdampak covid-19 demi pengurangan tingkat pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja

Kementerian Tenaga Kerja pada tahun 2020-2024 melaksanakan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden, sehingga tidak memiliki visi dan misi khusus ketenagakerjaan. Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Presiden dan Wakil presiden tersebut, Tujuan Kementerian Tenaga Kerja adalah:

- a. mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel;
- b. mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- c. meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- d. meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang;

- e. Mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- f. Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

Dalam mewujudkan Tujuan tersebut dalam mendukung Visi dan Misi pembangunan Nasional tahun 2020-2024, Kementerian Tenaga Kerja memiliki 2 sasaran strategis yang harus diwujudkan, yaitu:

1. Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Table 3.2 : Target Kinerja Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024

(Sumber : Permenaker Nomor 12 Tahun 2020)

Program / Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kementerian Ketenagakerjaan						
	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel					
	- Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	5,92	6,94	8,30	8,62	8,87
	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik					
	- Indeks Reformasi Birokrasi	75.5 0	77.5 0	80.0 0	81.0 0	82.0 0
	- Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
	- Indeks SPBE	3.0	3.12	3.52	4.0	4.2

Tabel 2- 3.2 : Target Kinerja Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Faktor pendorong dan faktor penghambat yang dihadapi Dinas

Tenaga Kerja Kota Batam dalam pencapaian Sasaran Strategis Kementerian Tenaga Kerja tercantum pada tabel berikut ini.

Table 3.3 : Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Tenaga Kerja

Sasaran Strategis Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
<p>Sasaran Strategis 1.1: Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam Menghadapi pasar kerja fleksibel</p> <p>Indikator Kinerja: Persentase Produktivitas Tenaga Kerja</p>	<p>Rendahnya peningkatan tenaga kerja yang kompeten</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya jumlah pengangguran yang memiliki pendidikan formal (SMU/SMK/Perguruan Tinggi) yang belum memiliki kualifikasi kompetensi yang diharapkan oleh pasar tenaga kerja/dunia usaha. 2. Masih rendahnya jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (sertifikasi), pelatihan kewirausahaan dan rendahnya penempatan pencari kerja. 3. Belum optimalnya produktifitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. 4. Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. 5. Banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja daerah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru. 2. Tersedia jabatan-jabatan Dalam dunia kerja yang membutuhkan kompetensi khusus/tertentu serta persaingan tenaga kerja semakin kompetitif 3. Identifikasi Kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan baik (jejaring/kerjasama, kejuruan unggulan)

		<p>6. Ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja</p> <p>7. Tidak tersedianya regulasi yang mengatur tentang optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja local</p>	
	<p>Rendahnya penempatan pencari kerja pada pasar kerja</p>	<p>1. Kurang optimalnya penyebaran informasi pasar kerja</p> <p>2. Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah</p> <p>3. Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri</p> <p>4. Kurang seimbangnya ketersediaan peluang/ kesempatan kerja dengan pencari kerja mendaftar</p> <p>4. Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat</p> <p>5. Dukungan personel pendataan tenaga kerja kurang memadai</p> <p>6. Tidak tersedia SDM fungsional pengantar kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja belum dapat dilaksanakan secara optimal.</p> <p>7. Belum optimalnya</p>	<p>1. Dengan berkembangnya digital ekonomi atau revolusi industri 4.0 akan banyak jabatan jabatan dalam dunia kerja akan tergeser atau dengan kata lain akan ada jabatan pekerjaan yang tumbuh/ berkembang dan jenis pekerjaan yang hilang.</p> <p>2. Komitmen konsep Link and Match pada pendidikan vokasional dari Kementerian Tenaga Kerja.</p> <p>3. Dukungan Pemerintah Pusat dalam penyelenggaraan bidang Tenaga Kerja Kota Batam</p>

		koordinasi dengan pimpinan kawasan industri lintas sektoral tentang masalah penempatan dan kompetensi yang sudah dilatih dengan melakukan kerjasama/MoU	
	Belum optimalnya penciptaan harmonisasi hubungan kerja di perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya Sumber Daya Manusia dalam penanganan perselisihan antara pekerja dan pengusaha baik dari kuantitas maupun kualitas 2. Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama. 3. Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja. 4. Masalah pengupahan dan hak hak pekerja yang belum terpenuhi 5. Kurangnya pemahaman peraturan Ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha 6. Maraknya demo serikat pekerja/buruh menolak regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan demo penolakan penetapan upah minimum. 7. Rendahnya upah pekerja/buruh telah mendorong gejolak pekerja, PHK dan maraknya TKI illegal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan peran Lembaga Hubungan Industrial. 2. Meningkatkan jejaring pengelolaan data Hubungan Industrial. 3. Peningkatan peran mediator hubungan industri

		8. Minimnya SDM dan belum optimalnya pembinaan kelembagaan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja.	
--	--	--	--

Tabel 3 - 3.3 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Tenaga Kerja

3.3.2 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

Visi dari Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Kepulauan Riau untuk periode 2021–2024 dalam RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 yaitu:

“Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya”

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

1. Percepatan Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Maritim, Berwawasan Lingkungan dan Keunggulan Wilayah Untuk Peningkatan Kemakmuran Masyarakat.
2. Percepatan Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Maritim, Berwawasan Lingkungan dan Keunggulan Wilayah Untuk Peningkatan Kemakmuran Masyarakat.
3. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Sehat, dan Berdaya Saing dengan Berbasis Iman dan Taqwa.
4. Mengembangkan dan Melestarikan Budaya Melayu dan Nasional Dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan.
5. Mempercepat Pembangunan Insfrastruktur Antar Pulau Guna Pengintegrasian dan Percepatan Pembangunan Kawasan Pesisir.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau mengarah pada

pencapaian misi RPJMD yaitu berada pada misi ke-3 yaitu: **“Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Sehat, dan Berdaya Saing dengan Berbasis Iman dan Taqwa”**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari misi ke-3 tersebut adalah: Penguatan Jaring Pengaman Sosial, dengan sasaran, yaitu Menurunnya angka kemiskinan.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Faktor pendorong dan faktor penghambat yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam pencapaian Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau tercantum pada tabel berikut ini.

Table 3.4 : Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam pencapaian Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
<p>Misi : Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Sehat, dan Berdaya Saing dengan Berbasis Iman dan Taqwa</p> <p>Tujuan : Penguatan Jaring Pengaman Sosial</p> <p>Sasaran : Menurunnya angka kemiskinan.</p> <p>Indikator Sasaran :</p>	Rendahnya peningkatan tenaga kerja yang kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya jumlah pengangguran yang memiliki pendidikan formal (SMU/SMK/Perguruan Tinggi) yang belum memiliki kualifikasi kompetensi yang diharapkan oleh pasar tenaga kerja/dunia usaha. 2. Masih rendahnya jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (sertifikasi), pelatihan kewirausahaan dan rendahnya penempatan pencari kerja. 3. Belum optimalnya produktifitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya peluang kerja baru. 2. Tersedia jabatan-jabatan dalam dunia kerja yang membutuhkan kompetensi khusus/tertentu serta persaingan tenaga kerja semakin kompetitif

<p>Tingkat Pengangguran Terbuka</p>		<p>kepada masyarakat maupun perusahaan.</p> <p>4. Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan</p> <p>5. Banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja daerah</p> <p>6. Ketidaksihinggaan kompetensi pencari kerja</p> <p>7. Tidak tersedianya regulasi yang mengatur tentang optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja local</p>	<p>3. Identifikasi Kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan baik (jejaring/kerjasama, kejuruan unggulan)</p>
	<p>Rendahnya penempatan pencari kerja pada pasar kerja</p>	<p>4. Kurang seimbangnnya ketersediaan peluang/kesempatan kerja dengan pencari kerja mendaftar</p> <p>5. Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat</p> <p>6. Dukungan personel pendataan tenaga kerja kurang memadai</p> <p>7. Tidak tersedia SDM fungsional pengantar kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja belum dapat dilaksanakan secara optimal.</p> <p>8. Belum optimalnya</p>	<p>4. Komitmen konsep Link and Match pada pendidikan vokasional dari Kementerian Tenaga Kerja.</p> <p>4. Dukungan Pemerintah Pusat dalam penyelenggaraan bidang Tenaga Kerja Kota Batam</p>

		koordinasi dengan pimpinan kawasan industri lintas sektoral tentang masalah penempatan dan kompetensi yang sudah dilatih dengan melakukan kerjasama / MoU	
	Belum optimalnya penciptaan harmonisasi hubungan kerja di perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya Sumber Daya Manusia dalam penanganan perselisihan antara pekerja dan pengusaha baik dari kuantitas maupun kualitas 2. Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama. 3. Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja. 4. Masalah pengupahan dan hak hak pekerja yang belum terpenuhi 5. Kurangnya pemahaman peraturan Ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha 6. Maraknya demo serikat pekerja/buruh menolak regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dan demo penolakan penetapan upah minimum. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan peran Lembaga Hubungan Industrial. 2. Meningkatkan jejaring pengelolaan data Hubungan Industrial. 3. Peningkatan peran mediator hubungan industrial.

		<p>7. Rendahnya upah pekerja/buruh telah mendorong gejolak pekerja, PHK dan maraknya TKI ilegal</p> <p>8. Minimnya SDM dan belum optimalnya pembinaan kelembagaan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja</p>	
--	--	--	--

Tabel 4 - 3.4 : Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam pencapaian Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Rencana Tata Ruang Wilayah merupakan produk perencanaan ruang yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan program-program pembangunan di daerah serta mendorong percepatan perkembangan masyarakat secara tertib, teratur dan terencana. Telaah RTRW diperlukan sebagai upaya sinkronisasi antara rencana tata ruang dengan rencana pembangunan.

Dalam Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Batam Tahun 2021-2041, tujuan penataan ruang wilayah kota adalah untuk mewujudkan ruang Kota Batam menuju bandar dunia madani berbasis sector pariwisata, perdagangan, jasa, maritime, logistik, dan industry yang bertaraf internasional. Struktur ruang dan pola ruang sesuai Perda tersebut diatas tidak menimbulkan implikasi terhadap tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

3.4.2 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. Penyelenggaraan KLHS khususnya untuk RPJMD untuk Pemerintah Daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota berdasarkan Permendagri No.7 tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup. Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, merupakan analisis sistematis, menyeluruh, dan partisipatif yang menjadi dasar untuk mengintegrasikan tujuan Pembangunan Berkelanjutan ke dalam dokumen RPJMD.

Pemerintah dan pemerintah daerah berkewajiban melaksanakan KLHS dalam penyusunan atau evaluasi kebijakan, rencana, dan/atau program pada tingkat nasional, Daerah Provinsi, dan Daerah Kabupaten/Kota. Penyelenggaraan KLHS merupakan mandat dari Undang Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, sedangkan tata cara penyelenggaraannya diatur di dalam PP Nomor 46 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Muatan KLHS RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026 adalah:

- a. Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan Hidup;
- b. Perkiraan Mengenai Dampak dan Risiko Lingkungan Hidup
- c. Kinerja Layanan/Jasa Lingkungan
- d. Efisiensi Sumber Daya Alam
- e. Tingkat Kerentanan dan Adaptasi Terhadap Perubahan Iklim
- f. Tingkat Ketahanan dan Potensi Keanekaragaman Hayati

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tidak bersinggungan langsung dengan KLHS RPJMD Kota Tahun 2021-2026, namun akan mendukung program dan kegiatan pembangunan infrastruktur yang bermuatan KLHS sebagaimana telah diuraikan di atas.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Merebaknya wabah Covid-19 mengakibatkan sektor ekonomi mengalami kontraksi dan berdampak pada sektor ketenagakerjaan, pengusaha mengalami kendala bahan baku, proses produksi dan pemasaran sehingga perusahaan mengambil langkah : mengurangi bahkan menutup operasional perusahaan, pekerja dirumahkan, dikurangi jam kerjanya dan bahkan di PHK. Pasca Pandemi COVID-19 diperlukan waktu untuk pemulihan bagi perusahaan-perusahaan tersebut sampai mereka siap membuka kesempatan kerja/lowongan pekerjaan, sehingga pekerja terdampak dan pencari kerja akan mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Apabila kondisi seperti ini tidak segera diatasi maka akan berdampak kepada permasalahan sosial yang lebih besar dan luas.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif berupa upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Perluasan kesempatan kerja di **dalam dan diluar** hubungan kerja harus diupayakan secara berkelanjutan agar tersedia lapangan kerja bagi Pekerja terdampak COVID-19 dan Pencari kerja.

Table 3.5 : Identifikasi Isu Strategis Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

No	Tingkat Isu	Isu Strategis Pembangunan Daerah	Faktor Penentu Keberhasilan
1	Daerah	1) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM melalui kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan di Kota Batam. 2) Mewujudkan perluasan kesempatan kerja yang menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan	1. Memberikan pelatihan bagi pencari kerja

		<p>kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja.</p> <p>3) Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.</p> <p>4) Mewujudkan kesejahteraan para buruh/pekerja/karyawan dan keluarganya melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan layak.</p> <p>5) Peningkatan efektifitas peran perencanaan tenaga kerja yang merupakan guidance dalam pemecahan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di masa yang akan datang sehingga mampu mengarahkan pembangunan ketengakerjaan kepada tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan dan agenda SDGs.</p>	
--	--	--	--

Tabel 5 - 3.5 : Identifikasi Isu Strategis Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dan agar lebih memfokuskan strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam menentukan isu strategis, maka digunakan metode pembobotan sebagai berikut :

Table 3.6 : Skor Kriteria Penentuan Isu-isu Strategis

No	Isu Strategis	Nilai Skala Kriteria						Total Skor
		1	2	3	4	5	6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM melalui kompetensi kerja, produktivitas kerja,	20	15	15	10	20	20	100

	disiplin, sikap dan etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan di Kota Batam.							
2	Mewujudkan perluasan kesempatan kerja yang menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja.	10	20	15	20	10	10	85
3	Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.	20	10	10	15	15	10	80
4	Mewujudkan kesejahteraan para buruh/pekerja/karyawan dan keluarganya melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan layak.	20	20	20	10	15	10	95
5	Peningkatan efektifitas peran perencanaan tenaga kerja yang merupakan guidance dalam pemecahan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di masa yang akan datang sehingga mampu mengarahkan pembangunan ketengakerjaan kepada tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan dan agenda SDGs.	10	15	15	20	20	10	90

Tabel 6 - 3.6 : Skor Kriteria Penentuan Isu-isu Strategis

Pada table diatas dilakukan penilaian isu strategis dari seluruh kriteria diperoleh nilai score tertinggi pada isu nomor 1 (satu) yaitu meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM melalui kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan

etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan di Kota Batam. Untuk mengetahui pemeringkatan atas rata-rata skor dapat diperoleh sebagai berikut:

Table 3.7 : Rata-Rata Skor Isu-Isu Strategis

No	Isu-Isu Strategis	Total Skor	Rata-Rata Skor
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM melalui kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan daerah.	100	16.66
2	Mewujudkan perluasan kesempatan kerja yang menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja.	85	14.16
3	Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.		13.33
4	Mewujudkan kesejahteraan para buruh / pekerja / karyawan dan keluarganya melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan layak.	95	15.83
5	Peningkatan efektifitas peran perencanaan tenaga kerja yang merupakan guidance dalam pemecahan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di masa yang akan datang sehingga mampu mengarahkan pembangunan ketengakerjaan kepada tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan dan agenda SDGs.	90	15.00

Tabel 7 - 3.7 : Rata-Rata Skor Isu-Isu Strategis

Dari perhitungan skor diperoleh rata-rata skor tertinggi terdapat pada isu strategis yang pertama yaitu meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM melalui kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu

sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan di Kota Batam.

Berdasarkan skala prioritasnya dapat ditentukan isu strategis yang bisa diambil dalam pemecahan masalah ketenagakerjaan untuk 5 tahun mendatang:

1. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM melalui kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan daerah.
2. Mewujudkan kesejahteraan para buruh/pekerja/karyawan dan keluarganya melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan layak.
3. Peningkatan efektifitas peran perencanaan tenaga kerja yang merupakan guidance dalam pemecahan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di masa yang akan datang sehingga mampu mengarahkan pembangunan ketenagakerjaan kepada tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan dan agenda SDGs.
4. Mewujudkan perluasan kesempatan kerja yang menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja.
5. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.

Beberapa isu strategis Kota Batam yang tertuang dalam RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026 adalah:

- a. Adaptasi terhadap Normal Baru pasca wabah Covid-19
- b. Meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing;
- c. Reformasi Birokrasi;
- d. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
- e. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
- f. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim;

- g. Mewujudkan Batam sebagai Bandar Berstandar Internasional;
- h. Menciptakan Batam sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonominasional;
- i. Pembangunan gender dan pemberdayaan kelompok difabel dan kelompok rentan;
- j. Peluang Pembiayaan Pembangunan Non APBD.

Dari beberapa isu strategis Kota Batam tersebut, yang relevan dan penting bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam penyelenggaraan layanan dasar bidang tenaga kerja adalah:

- a. Adaptasi terhadap Normal Baru pasca wabah Covid-19

Wabah COVID-19 yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 menyebabkan pandemik global yang mempengaruhi mayoritas negara di dunia termasuk negara-negara yang menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dunia seperti Tiongkok, AS, Jerman, Britania Raya, Italia, Jepang, dan lain-lain. Wabah ini dipicu pada Desember 2019 di kota Wuhan di provinsi Hubei, Tiongkok. COVID19 terus menyebar ke seluruh dunia. Pandemi COVID-19 mengakibatkan sektor ekonomi mengalami kontraksi dan berdampak pada sektor ketenagakerjaan, pengusaha mengalami kendala bahan baku, proses produksi dan pemasaran sehingga perusahaan mengambil langkah: mengurangi bahkan menutup operasional perusahaan, pekerja dirumahkan, dikurangi jam kerjanya dan bahkan di PHK. Pasca Pandemi COVID-19 diperlukan waktu untuk pemulihan bagi perusahaan-perusahaan tersebut sampai mereka siap membuka kesempatan kerja/lowongan pekerjaan, sehingga pekerja terdampak dan pencari kerja akan mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Apabila kondisi seperti ini tidak segera diatasi maka akan berdampak kepada permasalahan sosial yang lebih besar dan luas. Kemudian dari sektor ketenagakerjaan, per April 2020 terdapat sedikitnya 1.939 orang pekerja dirumahkan sementara waktu dan 3.411 orang pekerja lainnya cuti tidak dibayar atau tanpa digaji. Sebagian besar perusahaan yang merumahkan pekerjanya mayoritas perusahaan yang bergerak di bidang jasa, restoran, perhotelan, tour and travel atau bidang pariwisata lainnya. Untuk karyawan yang dirumahkan dan tidak dibayar, didominasi perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata,

seperti Spa, Tour and travel, restoran hingga perhotelan. Namun ada juga sebagian hotel yang tetap memberikan gaji pokok selama karyawannya dirumahkan. Untuk pekerja yang mengalami PHK atau diberhentikan karena tidak lagi beroperasi akibat dampak Covid-19 ini sejumlah 118 orang, angka ini berdasarkan laporan perusahaan, sehingga angka sebenarnya diprediksi dapat lebih tinggi, karena mungkin tidak seluruh perusahaan akan melaporkan jumlah PHK kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif berupa upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Perluasan kesempatan kerja di dalam dan diluar hubungan kerja harus diupayakan secara berkelanjutan agar tersedia lapangan kerja bagi Pekerja terdampak COVID-19 dan Pencari kerja.

b. Mengembangkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing;

Tantangan untuk meningkatkan kualitas SDM khususnya angkatan kerja sangat berhubungan dengan bagaimana Pemerintah Kota Batam berinvestasi pada sumber daya manusianya. Tantangan untuk meningkatkan kualitas SDM harus menjadi agenda rencana kerja tahunan karena dalam *konteks knowledge-based economy*, SDM yang berkualitas menjadi kunci untuk dapat bersaing dalam masa depan perekonomian.

c. Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi ditunjukkan untuk meningkatkan pelayanan publik yang lebih cepat, lebih murah, lebih mudah dan lebih baik harus selalu diupayakan dan diwujudkan oleh Pemerintah Kota Batam. Isu reformasi birokrasi selalu relevan dalam upaya meningkatkan profesionalitas pemerintah daerah, pola pelaksanaan reformasi birokrasi bersifat iteratif yang terus menyesuaikan dengan dinamika tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah yang lebih baik.

Penentuan isu-isu strategis dilihat berdasarkan hasil identifikasi permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang akan diselesaikan dalam 5 (lima) tahun mendatang. Berkaitan dengan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama

dalam memberikan pelayanan sesuai kewenangannya. Hal-hal yang bersifat startegis terkait pelayanan Dinas Tenaga Kerja dalam rangka meningkatkan mengoptimalkan pelaksanaan pembangunan bidang tenaga kerja di Kota Batam

- 1) Peningkatan efektifitas peran perencanaan tenaga kerja yang merupakan guidance dalam pemecahan berbagai permasalahan ketenagakerjaan di masa yang akan datang sehingga mampu mengarahkan pembangunan ketengakerjaan kepada tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan dan agenda SDGs.
- 2) Memberdayakan dan mendayagunakan angkatan kerja secara optimal dan manusiawi.
- 3) Mewujudkan kesempatan kerja yang menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja.
- 4) Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja kepada seluruh angkatan kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh pembangunan daerah.
- 5) Produktivitas tenaga kerja yang menggambarkan tenaga kerja daerah dalam menghasilkan barang dan jasa untuk mendorong pertumbuhan ekonomi ke level yang tinggi.
- 6) Efektifitas hubungan industrial dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha (industrial peace) sehingga dapat mendorong produktifitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi dan penciptaan kesempatan kerja.
- 7) Mewujudkan kesejahteraan para buruh/pekerja/karyawan dan keluarganya melalui sistem pengupahan yang berkeadilan dan layak.

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam rangka penyelenggaraan urusan penunjang pemerintahan bidang tenaga kerja dalam kurun waktu tahun 2021-2026 sebagai berikut:

“Meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Batam “dengan indikator kinerja tujuan (impact), yaitu: **Tingkat Pengangguran Terbuka.**

4.2 Sasaran Jangka Menengah

Sasaran yang ingin dicapai dalam mendukung tujuan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam kurun waktu tahun 2021- 2026 sebagai berikut:

“Menurunnya masalah ketenagakerjaan dan berkurangnya jumlah pengangguran” dengan indikator kinerja sasaran (ultimate outcome) yaitu:

- a. Persentase penurunan jumlah pengangguran;
- b. Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan

Tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam beserta indikator dan target kinerjanya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Table 4.1: Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Batam		Tingkat Pengangguran Terbuka	11,64%	10,00%	9,75%	9,65%	9,60%	9,55%
		Menurunnya masalah ketenagakerjaan dan berkurangnya jumlah pengangguran	Persentase Penurunan jumlah pengangguran	11,64%	10%	9%	8%	7%	6%
			Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan	96,00%	97,00%	97,00%	98,00%	98,00%	99,00%

Tabel 1 - 4.1 : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi

Strategi, arah kebijakan dan program pembangunan daerah merupakan hal penting yang tidak dapat dipisahkan. Sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah, rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan dari pemangku kepentingan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perencanaan pembangunan daerah, strategi dan arah kebijakan harus dirumuskan secara komprehensif, sinkron, konsisten dan Selaras dengan visi dan misi Kepala Daerah.

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

Dalam merumuskan Strategi setiap perangkat daerah pada umumnya menghadapi masalah lingkungan strategis baik lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal merupakan faktor lingkungan yang berpengaruh pada kinerja organisasi yang biasanya dapat dikendalikan secara langsung, sedangkan lingkungan eksternal merupakan factor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang berada di luar kendali organisasi tetapi sangat mempengaruhi kegiatan organisasi tersebut. Untuk merumuskan analisa lingkungan strategis digunakan teknik analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) dengan sudut pandang Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

5.1.1 Analisa Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan factor-faktor yang akan menjadi kekuatan dan kelemahan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Kajian internal pada hakikatnya adalah analisis dan evaluasi atas

kondisi di dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang meliputi Kekuatan (Strength) dan Kelemahan (Weakness).

1. Kekuatan (Strength)
 - a. Struktur organisasi yang mendukung;
 - b. Kualitas sumber daya manusia yang memadai
 - c. Memiliki rencana dan program kerja yang sudah tersusun dengan baik.
 - d. Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi;
2. Kelemahan (Weakness)
 - a. Minimnya jumlah sumber daya manusia
 - b. Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional
 - c. Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan prasarana yang memadai
 - d. Masih belum optimalnya sistem komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, Seksi dan Bidang

5.1.2 Analisa Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal dalam hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang menjadi peluang dan ancaman bagi Dinas Tenaga Kerja Sosial Kota Batam. Kajian eksternal pada hakikatnya adalah analisis dan evaluasi atas kondisi di luar Dinas Tenaga Kerja Sosial Kota Batam yang meliputi Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threat).

1. Peluang (Opportunities):
 - a. Adanya dukungan dari Rencana Strategis Kementerian dalam meningkatkan keterampilan pekerja agar dapat memasuki pasar tenaga kerja. Seperti konsep Link and Match pada pendidikan vokasional yang memungkinkan tenaga kerja dari pendidikan formal (SMK) dapat terserap langsung oleh industri.
 - b. Adanya dukungan politis dari Pemerintah Daerah Kota Batam dan DPRD Kota Batam;
 - c. Tersedia jabatan-jabatan dalam dunia kerja yang membutuhkan kompetensi khusus/tertentu serta

persaingan tenaga kerja semakin kompetitif

- d. Dengan berkembangnya digital ekonomi atau revolusi industri 4.0 akan banyak jabatan-jabatan dalam dunia kerja akan tergeser atau dengan kata lain akan ada jabatan-pekerjaan yang tumbuh/ berkembang dan jenis pekerjaan yang hilang.
 - e. Letak geografis Kota Batam yang strategis serta dikembangkannya Batam sebagai daerah industri, perdagangan dan pariwisata dan alihkapal menarik minat investor datang ke Kota Batam untuk berinvestasi.
2. Treath (Ancaman)
- a. Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah;
 - b. Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri;
 - c. Rendahnya motivasi angkatan kerja untuk berwirausaha, karena keterbatasan modal usaha, dan kurangnya akses pasar.
 - d. Masih adanya calo tenaga kerja yang berkeliaran dan masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan prosedur yang benar dengan ditandai masih adanya kasus Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak sesuai prosedur;
 - e. Ditetapkannya COVID-19 sebagai pandemi dunia oleh WHO.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan diperlukan suatu strategi, dimana strategi dijabarkan dalam kebijakan, program dan kegiatan selama 5 (lima) tahun. Kebijakan adalah pedoman pelaksanaan tertentu untuk mempertajam makna dari strategi dan menjadi pedoman bagi keputusan-keputusan yang mendukung strategi. Program merupakan penjabaran tentang langkah-langkah yang diambil untuk menjabarkan kebijakan. Kegiatan adalah segala sesuatu yang harus dilakukan dalam merealisasikan program.

Table 5.1: Analisa SWOT

<p style="text-align: center;">Faktor Internal</p> <p style="text-align: center;">Faktor Eksternal</p>	<p style="text-align: center;">Kekuatan (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur organisasi yang mendukung 2. Kualitas sumber daya manusia yang memadai 3. Memiliki rencana dan program kerja yang sudah tersusun dengan baik. 4. Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi; 	<p style="text-align: center;">Kelemahan (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya jumlah sumber daya manusia 2. Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional 3. Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan prasarana yang memadai 4. Masih belum optimalnya sistem komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, Seksi dan Bidang
<p style="text-align: center;">Peluang (Opportunities):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya dukungan dari Rencana Strategis Kementerian dalam meningkatkan keterampilan pekerja agar dapat memasuki pasar tenaga kerja. Seperti konsep Link and Match pada pendidikan vokasional yang memungkinkan tenaga kerja dari pendidikan formal (SMK) dapat terserap langsung oleh industri; 2. Adanya dukungan politis dari Pemerintah Daerah Kota Batam dan DPRD Kota Batam; 3. Tersedia jabatan-jabatan dalam dunia kerja yang membutuhkan kompetensi khusus/tertentu serta persaingan tenaga kerja semakin kompetitif; 4. Dengan berkembangnya digital ekonomi atau revolusi industry 4.0 akan banyak jabatan-jabatan dalam dunia kerja akan tergeser atau dengan kata lain akan ada jabatan-pekerjaan yang tumbuh/berkembang dan jenis pekerjaan yang hilang. 5. Letak geografis Kota Batam yang strategis serta dikembangkannya Batam sebagai daerah industry, perdagangan dan pariwisata dan alihkapal menarik minat 	<p style="text-align: center;">Strategi S - O (Menggunakan S untuk memanfaatkan O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun system pelayanan prima 2. Membangun komitmen seluruh aparatur dalam tulus untuk mewujudkan akuntabilitas 3. Membangun komitmen seluruh aparatur untuk menjadikan Kota Batam sebagai kota Madani 	<p style="text-align: center;">Strategi W - O (Penanggulangan W untuk memanfaatkan O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun mekanisme prosedur dan pola kerja yang efektif dan efisien untuk mewujudkan pelayanan prima 2. Mengoptimalkan kerjasama antar instansi terkait pembinaan disiplin dan pelayanan yang profesional

investor datang ke Kota Batam untuk berinvestasi.		
<p>Treath (Ancaman):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah; 2. Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri; 3. Rendahnya motivasi angkatan kerja untuk berwirausaha, karena keterbatasan modal usaha, dan kurangnya akses pasar. 4. Masih adanya calo tenaga kerja yang berkeliaran dan masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan prosedur yang benar dengan ditandai masih adanya kasus Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak sesuai prosedur; 5. Ditetapkannya COVID-19 sebagai pandemi dunia oleh WHO. 	<p>Strategi S - T (Memanfaatkan S untuk menghadapi T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas pencari kerja melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan bersertifikasi 2. Menerapkan aturan ketenagakerjaan dengan konsistensi 3. Meningkatkan komitmen dan kinerja aparatur 	<p>Strategi W - T (Memperkecil W untk menghindari T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menambah jumlah fungsional pengantar kerja dan mediator sesuai kebutuhan organisasi 2. Menerapkan pola kerja dan pola pembinaan yang serasi dan berjenjang sesuai dengan potensi 3. Menerapkan system beban kerja yang seimbang

Tabel 1 - 5.1: Analisa SWOT

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

A. Strategi S-O

- a) Membangun system pelayanan prima;
- b) Membangun komitmen seluruh aparatur dalam tuisi untukmewujudkan akuntabilitas;
- c) Membangun komitmen seluruh aparatur untuk menjadikan Kota Batam sebagai kota Madani

B. Strategi W-O

- a) Membangun mekanisme prosedur dan pola kerja yag efektif dean effien untuk mewujudkan pelayanan prima
- b) Mengoptimalkan kerjasama antar instansi terkait pembinaan disiplin dan pelayanan yang professional

C. Strategi S-T

- a) Meningkatkan kualitas pencari kerja melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan bersertifikasi;
- b) Menerapkan aturan ketenagakerjaan dengan konsistensi;
- c) Meningkatkan komitmen dan kinerja aparatur.

D. Strategi W-T

- a) Menambah jumlah fungsional pengantar kerja dan mediator sesuai kebutuhan organisasi;
- b) Menerapkan pola kerja dan pola pembinaan yang serasi dan berjenjang sesuai dengan potensi;
- c) Menerapkan system beban kerja yang seimbang.

5.2 Arah Kebijakan

Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut.

1. Mengoptimalkan koordinasi dengan para pelaku industri terkait dengan peningkatan kerjasama pelatihan antara SMK dengan pelaku industri;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap RPTK Perusahaan untuk meningkatkan perlindungan Tenaga Kerja;
3. Meningkatkan kompetensi dan profesionalitas Tenaga Kerja Lokal;

Dalam merumuskan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam 5 (lima) tahun mendatang disesuaikan dengan Visi Walikota Batam periode 2021-2026 yaitu “Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani Yang Modern Dan Sejahtera”. Misi Walikota dan Wakil Walikota Batam periode tahun 2021-2026 yang terkait dengan urusan yang diampu Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah pada misi ke 3 (tiga) yaitu Mewujudkan SDM yang Berdaya Saing, Berbudaya, Produktif dan Berakhlak Mulia. Adapun gambaran penjabaran strategi dan arah kebijakan tersebut sebagai berikut:

**Table 5.2 : Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan
Dinas Tenaga Kerja Kota Batam**

VISI	Terwujudnya Batam Sebagai Bandar Dunia Madani Yang Modern dan Sejahtera		
MISI	Mewujudkan SDM yang Berdaya Saing, Berbudaya, Produktif dan Berakhlak Mulia		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Batam	Menurunnya masalah ketenagakerjaan dan berkurangnya jumlah pengangguran	1. Memfasilitasi proses perencanaan, monev, dan pelaporan Rencana Kerja Perangkat Daerah	1. Menyelenggarakan penyusunan dokumen perencanaan Perangkat Daerah dengan tepat waktu, melaksanakan koordinasi dalam rangka monev dan pelaporan pelaksanaan Renja.
		2. Mengoptimalkan pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian dan umum di tingkat Perangkat Daerah	1. Peningkatan disiplin aparatur negara dan/atau peningkatan kompetensi SDM Perangkat Daerah. 2. Penyediaan sarana prasarana operasional perkantoran sesuai dengan kebutuhan.
		3. Meningkatkan pengelolaan pengadaan dan pemeliharaan aset milik daerah yang ada di Perangkat Daerah	1. Pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana inventaris operasional perkantoran
		1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan pengukuran produktivitas.	1. Peningkatan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja melalui a. Pelaksanaan pendidikan ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi

			<p>b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</p> <p>c. Pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja</p>
		<p>2. Meningkatkan kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja</p>	<p>1. Meningkatkan Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota melalui penyelenggaraan unit layanan disabilitas</p> <p>2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja melalui pelayanan dan penyediaan Informasi pasar kerja online</p> <p>3. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota melalui penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran</p> <p>4. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota melalui koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</p> <p>5. Perencanaan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro</p>

		3. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan.	1. Melakukan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota melalui penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan 2. Melakukan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota melalui pelaksanaan operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
		4. Menyusun perencanaan tenaga kerja	3. Melakukan Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Tabel 2 - 5.2 : Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam pembangunan jangka menengah, serta memperhatikan arah kebijakan dan kebijakan umum pembangunan daerah, untuk mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah maka disusun program-program pembangunan perangkat daerah yang akan dilaksanakan dalam lima tahun ke depan.

Penyusunan program dan kegiatan perlu memperhatikan kemampuan anggaran setiap tahunnya. Hal ini dimaksudkan agar penentuan target dan anggaran selama lima tahun akan dapat didukung dengan kemampuan anggaran daerah. Perumusan indikasi rencana program prioritas yang disertai kebutuhan pendanaan dilakukan berdasarkan kompilasi hasil verifikasi terhadap perencanaan program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif dari setiap rancangan Rencana Strategis Perangkat Daerah.

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa perangkat daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengalokasian sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau ke semua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa. Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan. Sasaran adalah target atau hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kelompok sasaran adalah pihak yang menerima manfaat langsung dari jenis layanan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Pagu indikatif adalah

jumlah dana yang tersedia untuk mendanai program dan kegiatan tahunan yang penghitungannya berdasarkan standar satuan harga yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Table 6.1 : Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021-2026.

Tujuan	Sasaran	Kode	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN SEMULA	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SEMULA	DEFINISI OPERASIONAL INDIKATOR	RUMUS INDIKATOR	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (2020)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN														UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PD (2026)			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Batam		1		Tingkat pengangguran terbuka	Pengangguran terbuka adalah mereka yang mencari pekerjaan, yang mempersiapkan usaha, yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah mendapat pekerjaan tetapi belum memulai.	Jumlah penduduk usia kerja (> 15 Th) yang menganggur dibagi jumlah angkatan kerja dikali 100%	11,79%	11.64%		10%		9.75%		9.65%		9.60%		9.55%		9.55%		Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	Kota Batam
		2		Persentase Penurunan jumlah pengangguran	Persentase Penurunan jumlah pengangguran adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja	Jumlah pengangguran dibagi angkatan kerja dikali 100%	11,79%	11.64%		10%		9.75%		9.65%		9.60%		9.55%		9.55%			
	Menurunnya masalah ketenagakerjaan dan berkurangnya jumlah pengangguran	2.07	URUSAN TENAGA KERJA																				

		2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase penyediaan penunjang urusan pemerintahan Kabupaten/Kota	Penunjang urusan pemerintahan daerah adalah program kegiatan yang dilaksanakan dalam mendukung dan menyediakan kebutuhan-kebutuhan umum guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Perangkat Daerah	Persentase dari cakupan pelaksanaan Kegiatan dan Bus Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di kali 100%	100%	100%	9,137,268,309	100%	10,580,883,162	100%	10,580,883,162	100%	10,580,883,162	100%	11,752,745,908	100%	12,202,876,076	100%	64,835,539,779	Sekretariat Dinas Tenaga Kerja	Kota Batam
		2.07.01.2.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang terpenuhi	Dokumen administrasi keuangan perangkat yang dihasilkan dalam satu tahun	persentase Dokumen administrasi keuangan perangkat yang dihasilkan sesuai peraturan perundangan (jumlah dokumen yang dihasilkan/target dokumen) x 100%	100%	100%	7,495,510,123	100%	8,742,175,557	100%	8,742,175,557.00	100%	8,784,525,557.00	100%	9,157,374,158	100%	9,157,374,158	100%	52,079,135,110		
		2.07.01.2.05	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase rata-rata layanan administrasi kepegawaian yang difasilitasi	Berkaitan dengan kebutuhan operasional, pembinaan, pengembangan dan pengawasan pegawai (disiplin aparatur)	(rata-rata jumlah layanan yang difasilitasi/jumlah layanan yang seharusnya di fasilitasi) x 100%		100%	-	100%	363,982,381	0%	0	0%	0	100%	363,982,381	100%	363,982,381	100%	1,091,947,143		

		2.07.01.2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan pemenuhan kebutuhan operasional kantor	(jumlah penyediaan layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah yang terealisasi/ yang terencana) x 100%		100%	383,129,626	100%	308,945,245.00	100%	380,975,215.00	100%	475,513,526.00	100%	589,157,715.00	100%	594,493,813.00	100%	2,732,215,140		
		2.07.01.2.07	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpenuhi	Pengadaan Barang Milik Daerah adalah kegiatan Modal yang diladakan oleh Perangkat Daerah	Jumlah unit Belanja Modal BMD yang diadakan dibagi jumlah unit Belanja Modal dalam RKBMD dikali 100%		100%	151,740,000	100%	98,682,000	100%	238,636,100	100%	238,636,100	100%	238,636,100	100%	238,636,100	100%	1,053,226,400		
		2.07.01.2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah adalah antara lain penyediaan jasa SPAM, listrik, internet dan telepon serta belanja honorarium tenaga administrasi/kontrak	Jumlah bulan jasa penunjang yang dibayarkan/ 12 bulan x 100%		100%	804,246,560	100%	767,357,979	100%	804,246,290	100%	767,357,979	100%	767,357,979	100%	767,357,979	100%	4,677,924,766		
		2.07.01.2.09	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang dipelihara dalam kondisi baik	Pemeliharaan Barang Milik Daerah meliputi pemeliharaan kendaraan dinas, peralatan kantor dan gedung kantor	BMD yang dipelihara dalam kondisi baik/jumlah BMD yang dipelihara di PD X 100%		100%	302,642,000	100%	299,740,000	100%	414,850,000	100%	314,850,000	100%	636,237,575	100%	717,049,264	100%	2,685,368,839		

		2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase data dan informasi Perencanaan Tenaga Kerja yang disajikan dalam buku	Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.	Jumlah buku yang disusun dikali 100%	n.a	0%	-	100%	265,641,200	0%	-	0%	-	0%	-	100%	265,641,200	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Kota Batam	
		2.07.02.2.01	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen Rencana Tenaga Kerja yang disusun	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.	Jumlah dokumen RTK yang disusun	n.a	n.a	-	20 Dokumen	265,641,200	%	n.a	%	n.a	%	n.a	%	100%	265,641,200	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Kota Batam

		2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Pelatihan Peningkatan Produktivitas adalah kegiatan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja yang ingin meningkatkan produktivitas pekerjaannya melalui pembekalan materi pelatihan tentang alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan dibagi jumlah tenaga kerja dikali 100%	49.37%	9.89%	12,496,804,800	15.12%	17,181,764,097	16.38%	17,772,816,782	18.32%	18,405,529,059	19.59%	19,084,693,082	20.77%	19,815,636,827	20.77%	104,757,244,647	Bidang Pembinaan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kota Batam
		2.07.03.2.01	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi adalah Pelatihan yang diberikan berbasis kompetensi	Jumlah target peserta dibagi jumlah target peserta 5 tahun dikali 100%	8%	14%	5,529,890,570	18%	7,927,824,782	18%	8,347,622,397	18%	8,347,622,397	22%	8,597,622,397	25%	9,509,782,245	100%	42,730,474,218		
		2.07.03.2.02	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase LPK yang terakreditasi	Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta adalah yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum yang memiliki izin berusaha.	Jumlah LPK yang terakreditasi dibagi jumlah LPK yang dibangun dikali 100%		14%	816,321,230	16.67%	914,270,730	16.67%	432,150,000	16.67%	432,150,000	16.67%	620,668,895	16.67%	758,039,680	83.33%	3,215,560,855		

		2.07.03.2.04	Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase perusahaan kecil yang mengikuti program konsultasi	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil adalah Memberikan konsultasi mengenai pemahaman tentang konsep dan kerangka pikir produktivitas, sehingga bisa menjadi pengusaha yang mempunyai pola pikir yang senantiasa produktif, efektif, efisien dan berkualitas. Sehingga dapat memberikan nilai tambah peningkatan produktivitas bagi perusahaannya	Jumlah perusahaan kecil yang mendapatkan konsultasi dibagi jumlah perusahaan kecil dikali 100%		20.00%	250,000,000	20%	250,000,000	20%	0	20%	0	20.00%	250,000,000	20.00%	250,000,000	100%	1,000,000,000		
		2.07.03.2.05	Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase tenaga kerja yang disertifikasi	Pengukuran Produktivitas adalah mengukur kemampuan karyawan/ tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target yang ditentukan	Jumlah tenaga kerja yang disertifikasi dibagi jumlah tenaga kerja dikali 100%	0.17%	0.22%	5,900,593,000	0.38%	8,089,668,585	0.38%	8,993,044,385	0.38%	9,625,756,662	0.49%	9,616,401,790	0.52%	9,297,814,902	2.16%	51,523,279,324		

		2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja yang terserap /ditempatkan	Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian pekerjaan kepada tenaga kerja yang sudah lolos seleksi	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja dikali 100%	n.a	0%	-	50%	475,845,310	51%	492,214,389	52%	509,737,221	53%	528,546,524	54%	548,789,856	54%	2,555,133,300	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Kota Batam
			Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Tenaga Kerja mendapatkan layanan AKAd dan AKL, Penyuluhan, Pemberdayaan dan Tenaga Kerja disabilitas yang diberikan konsultasi	Memberikan layanan AKAd dan AKL, Penyuluhan, Pemberdayaan dan Tenaga Kerja disabilitas yang diberikan konsultasi	Jumlah TK yang mendapatkan layanan AKAd dan AKL, Penyuluhan, Pemberdayaan dan Tenaga Kerja disabilitas yang diberikan konsultasi dibagi jumlah tenaga kerja dikali 100%	n.a	n.a	n.a	11.76%	72,929,810	11.76%	81,756,389	11.76%	99,279,221	29.41%	118,088,524	35.29%	138,331,856	100%	510,385,800		
		2.07.04.2.02	Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase LPTKS yang dimonev	Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.	Jumlah LPTKS yang dimonev dibagi jumlah LPTKS dikali 100%	n.a	n.a	n.a	20%	-	20%	-	20%	-	20%	-	20%	-	100%	-		

		2.07.04.2.03	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase informasi lowongan kerja yang ditindaklanjuti pencari kerja	Lowongan Kerja adalah Sebuah kesempatan kerja pada posisi tertentu di instansi atau tempat usaha yang tersedia untuk individu maupun kelompok yang telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan	Jumlah informasi lowongan pekerjaan yang ditindaklanjuti pencari kerja dibagi informasi lowongan yang disediakan dikali 100%	n.a	n.a	n.a	35%	221,908,000	40%	221,908,000	45%	221,908,000	50%	221,908,000		221,908,000	50%	1,109,540,000		
		2.07.04.2.04	Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Cakupan penyebarluasan informasi perlindungan CPMI dan PMI	Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia	Jumlah ID yang diterbitkan dibagi Jumlah pengajuan ID yang masuk dikali 100%	n.a	n.a	n.a	18.29%	95,842,500	18.29%	103,685,000	18.29%	103,685,000	21.95%	103,685,000	23.17%	103,685,000	100%	510,582,500		
		2.07.04.2.05	Kegiatan Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase perusahaan yang mendapat sosialisasi peraturan bagi TKA	Perpanjangan IMTA adalah izin yang diberikan oleh gubernur atau bupati/walikota atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Jumlah Perusahaan yang mengikuti sosialisasi dibagi jumlah Perusahaan yang ada dikali 100%	n.a	n.a	n.a	20%	85,165,000	20%	84,865,000	20%	84,865,000.00	20%	84,865,000	20%	84,865,000	100%	424,625,000		
		2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan	Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan adalah meningkatnya penyelesaian kasus yang ditangani yang terjadi antara pekerja dan perusahaan	Jumlah kasus yang selesai ditangani dibagi jumlah kasus dikali 100%	96%	96%	222,865,000	97%	141,211,100	97%	146,068,762	98%	151,268,810	98%	156,850,629	99%	162,858,008	99%	981,122,309	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kota Batam

		2.07.05.2.01	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase peraturan perusahaan yang disahkan dan perjanjian kerja bersama yang didaftarkan	Banyaknya perusahaan yang mendaftarkan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama	Jumlah peraturan perusahaan yang disahkan dan perjanjian kerja bersama dibagi jumlah peraturan perusahaan yang didaftarkan dikali 100%	100%	100%	139,075,000	100%	70,605,550	100%	67,449,039	100%	69,431,822	100%	79,749,289	100%	81,049,942	100%	507,360,642		
		2.07.05.2.02	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui perundingan bipartit guna mencari solusi agar mencapai hubungan industrial yang harmonis	Jumlah perselisihan/kasus ketenagakerjaan yang selesai ditangani dibagi jumlah perselisihan/kasus masuk dikali 100%		94%	83,790,000	97%	70,605,550	97%	78,619,723	98%	81,836,988	98%	77,101,340	99%	81,808,066	96%	389,971,667		

Tabel 1 - 6.1 : Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Batm

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada Bab sebelumnya telah dibahas bahwa pada RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam berada di misi 3 yaitu: “Mewujudkan SDM yang Berdaya Saing, Berbudaya, Produktif dan Berakhlak Mulia”. Misi ini mempunyai tujuan “Mewujudkan pembangunan manusia yang unggul, dan bertaqwa menuju masyarakat yang adil dan sejahtera”. Salah satu sasaran dalam tujuan tersebut adalah “Menurunnya angka pengangguran”.

Sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran RPJMD tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menetapkan tujuan, sasaran, dan melaksanakan program dan kegiatan beserta indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang.

7.1 Indikator Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator kinerja penyelenggaraan urusan adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Batam Target indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini akan diukur dalam evaluasi kinerja pembangunan. Pencapaian kinerja indikator yang termuat juga akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selama lima tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Table 7.1 : Indikator Kinerja Daerah Berdasarkan Indikator Sasaran Strategis RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026

No	Indikator Kinerja Sasaran (IKD)	Satuan	Kondisi Awal (2020)	Target Capaian						Kondisi Akhir Periode RPJMD (2026)
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
11	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	11,79 %	11,64 %	10,00 %	9,75%	9,65 %	9,60 %	9,55 %	9,55%

Tabel 1 - 7.1 : Indikator Kinerja Daerah Berdasarkan Indikator Sasaran Strategis RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026

7.2 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi/instansi pemerintah daerah (Permenpan Nomor Per/09/M.PAN/5/2007). Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Tujuan dari ditetapkannya indikator kinerja utama bagi setiap instansi pemerintah adalah: Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Dengan ditetapkannya indikator kinerja utama, instansi pemerintah dapat menggunakannya untuk beberapa dokumen, antara lain: perencanaan jangka menengah perencanaan tahunan, perencanaan anggaran, penyusunan dokumen penetapan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan akuntabilitas kinerja evaluasi kinerja instansi pemerintah, pemantauan dan pengendalian kinerja Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Batam Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Table 7.2 : Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	
I	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	49.37%	9.89%	15.12 %	16.38 %	18.32 %	19.59 %	20.77 %	100%
II	Persentase tenaga kerja yang terserap /ditempatkan	na	na	50.00 %	51.00 %	52.00 %	53.00 %	54.00 %	100.00 %
III	Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan	96%	96%	92.50 %	93.00 %	93.50 %	94.00 %	94.50 %	99.50%
IV	Persentase data dan informasi Perencanaan Tenaga Kerja yang disajikan dalam buku	na	na	100%	-	-	-	-	100%

Tabel 2 - 7.2 : Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

BAB VIII

PENUTUP

Dengan disusunnya Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam 2021- 2026 ini, maka diharapkan dapat memberikan arah sekaligus pedoman bagi seluruh jajaran pejabat dan staf di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam melaksanakan tugas dan pelayanannya kepada masyarakat, dan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga kerja Kota Batam yang merupakan rencana kerja tahunan untuk 5 (lima) tahun ke depan, serta perencanaan penganggarannya.

Penyusunan Perubahan Renstra ini juga sebagai wujud tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kota Batam guna menyukseskan visi dan misi Walikota Batam demi terwujudnya Batam sebagai Bandar dunia madani yang modern dan sejahtera.

Batam, 12 Desember 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM



RUDI SAKYAKIRTI, SH.MH
NIP.19650606199303 1 018