

2021-2026

DINAS TENAGA KERJA KOTA



REVISI RENSTRA

Rencana Strategis

Tahun 2023



1.1 LATAR BELAKANG

Rencana Strategis merupakan Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai tahun 2021 - 2026 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Dumai tahun 2021-2026 serta memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kota Dumai.

Renstra Perangkat Daerah sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahun yang mempunyai fungsi sebagai pedoman komprehensif yang jelas dan mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan, dan sebagai acuan dan pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah sebagai dokumen operasional tahunan di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Dalam perencanaan pembangunan daerah, proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan melibatkan berbagai unsur guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan mewujudkan tujuan pembangunan. Berkaitan dengan kondisi tersebut diatas, diperlukan suatu perencanaan yang matang dan terpadu.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah (PD) diwajibkan menyusun rencana strategis yang selanjutnya disebut Renstra PD. Renstra PD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan,

program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya, berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Sementara itu, Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 menyebutkan bahwa Renstra PD merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

Terkait dengan penyusunan Renstra PD, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 telah mengatur bahwa RPJMD yang telah ditetapkan dengan peraturan daerah harus menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra PD. Visi, misi, tujuan, strategi dan kebijakan yang tertuang di dalam Renstra PD dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD.

Peran strategis yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat disimpulkan antara lain :

1. Sebagai institusi strategis dalam perencanaan ketenagakerjaan daerah, pemberdayaan dan pembinaan transmigrasi;
2. Sebagai ujung tombak pengentasan kemiskinan melalui penciptaan lapangan kerja wirausaha mandiri, pembinaan masyarakat produktif, serta peningkatan kerjasama jejaring sosial masyarakat;
3. Sebagai koordinator hubungan industrial dalam menyongsong Kota Dumai sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK).

Untuk itu diperlukan adanya penyusunan program yang tepat sasaran, tupoksi yang jelas, sumber daya manusia yang profesional, pemanfaatan teknologi tepat guna, koordinasi dan pengawasan yang memadai serta terpenuhinya sumber daya pendanaan.

1.2 LANDASAN HUKUM

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, desentralistik dan berorientasi pada transformasi serta pemberdayaan masyarakat melalui pendekatan perencanaan komprehensif Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai,

sebagai dasar dan acuan ketentuan yuridis dan menyusun perencanaan strategis adalah :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 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);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Rancangan 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);
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan/atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan/atau stabilitas sistem keuangan menjadi Undang-Undang

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2). Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178;
 8. 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);
 9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
 10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024;
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
17. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
18. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 – 2024 (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 Nomor 3);
19. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 13 Tahun 2014 tentang Rencana Jangka Panjang Daerah Kota Dumai Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Dumai Tahun 2014 Nomor 5 Seri E);
20. Peraturan Daerah Kota Dumai nomor 15 Tahun 2019 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Dumai Tahun 2019-2039 (Lembaran Daerah Kota Dumai Tahun 2019 Nomor 4 Seri E).
21. Peraturan Daerah Kota Dumai nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Dumai Tahun 2021-2026.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud Penyusunan Perencanaan Strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai :

- a. Merumuskan program-program strategik dan prioritas serta arah kebijakan dengan perbaikan sumber daya yang ada sebagai penjabaran dari visi dan misi dinas;
- b. Pedoman dalam rangka mencapai visi dan misi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dan memberikan komitmen terhadap aktifitas yang dilaksanakan organisasi;
- c. Merupakan target kualitatif sekaligus sebagai instrumen pengukuran kinerja yang telah dilakukan.

Tujuan Penyusunan Perencanaan Strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai :

- a. Menyediakan pedoman bagi dinas sebagai dasar mengukur kinerja dan melaksanakan evaluasi kinerja tahunan;
- b. Menyediakan acuan bagi dinas dalam menentukan prioritas program dan kegiatan selama lima tahun;
- c. Menjabarkan gambaran kondisi dinas sekarang dalam konstilasi regional dan nasional serta memahami arah tujuan yang akan dicapai dalam mewujudkan visi dan misi daerah.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2021-2026 disusun dengan sistematika penulisan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Adapun sistematika penulisan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2021-2026 adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1.Latar Belakang
- 1.2.Landasan Hukum
- 1.3.Maksud dan Tujuan
- 1.4.Sistematika Penulisan

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
- 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4.Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan
- 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota
- 3.3. Telaahan Renstra
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5. Penentuan Isu – Isu Strategis

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII. PENUTUP

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Walikota Dumai Nomor 55 Tahun 2020, Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

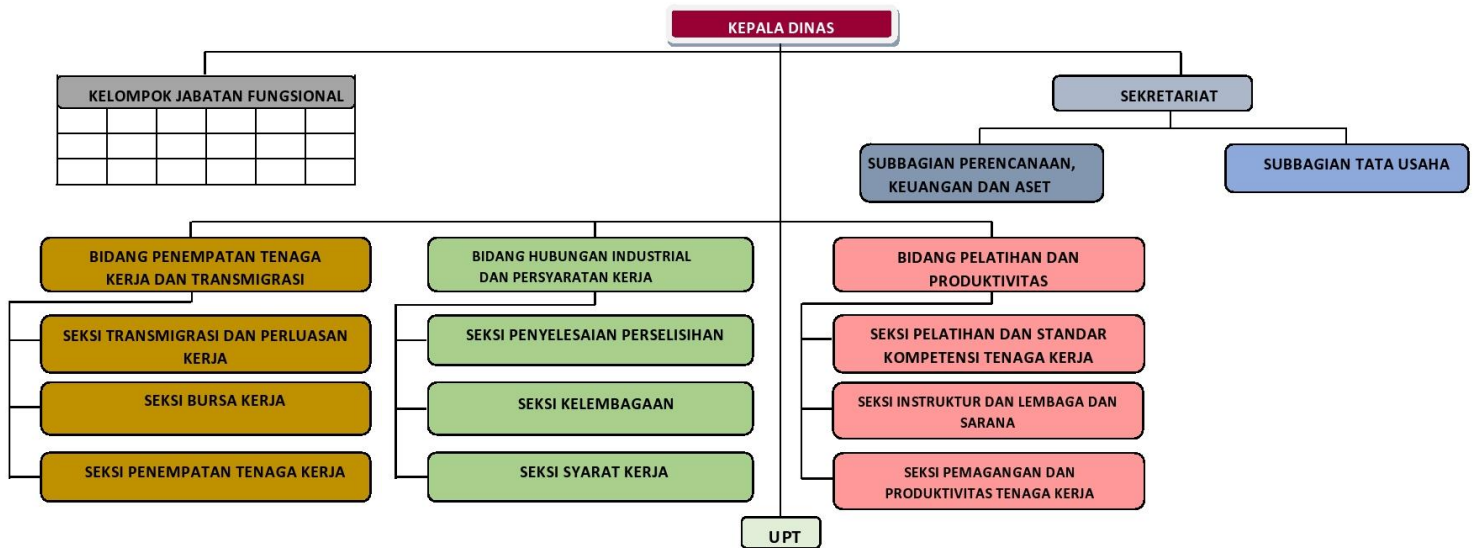
Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja,serta Bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- b. pelaksanaan Kebijakan pada Sekretariat, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- d. pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja, terdiri dari:

- a. KEPALA;
- b. SEKRETARIAT, terdiri dari :
 1. Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Aset; dan
 2. Subbagian Tata Usaha;
- c. BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI, terdiri dari:
 1. Seksi Transmigrasi dan Perluasan Kerja;
 2. Seksi Bursa Kerja; dan
 3. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
- d. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PERSYARATAN KERJA, terdiri dari:
 1. Seksi Penyelesaian Perselisihan;
 2. Seksi Kelembagaan; dan
 3. Seksi Syarat Kerja;
- e. BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS, terdiri dari :
 1. Seksi Pelatihan dan Standar Kompetensi Tenaga Kerja;
 2. Seksi Instruktur Lembaga dan Sarana; dan
 3. Seksi Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- f. UPT; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai



2.2. SUMBER DAYA

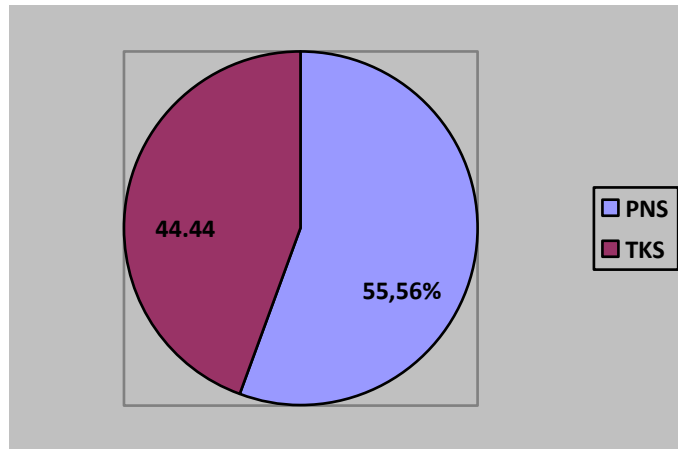
a. Komposisi Pegawai

Susunan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada Juni 2021 berjumlah 54 orang, laki-laki 25 orang (46,3%) dan perempuan 29 orang (53,7%). Dengan rincian jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) 29 orang dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) berjumlah 24 orang. Berdasarkan struktur Perangkat Daerah, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatas terdiri dari 1 orang pejabat eselon II, eselon III sebanyak 4 orang, eselon IV sebanyak 11 orang dan pelaksana 14 orang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.1. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Berdasarkan Jenis Jabatan

No.	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Struktural Eselon II	1	0	1
2	Struktural Eselon III	4	0	4
3	Struktural Eselon IV	5	6	11
4	Pelaksana	7	7	14
	Jumlah PNS	17	13	30

Diagram 2.1. Besar Persentase jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Sukarela (TKS)



Tabel 2.1. Data Jumlah Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Menurut Status, Golongan/Ruang dan Tingkat Pendidikan.

NO.	STATUS PEGAWAI / GOLONGAN / RUANG	TINGKAT PENDIDIKAN				Jumlah (Orang)
		S - 2 (orang)	S - 1 (orang)	D - 3 (orang)	≤ S L A (orang)	
A.	PNS					
1.	Pembina Utama Muda, IV/c	1	-	-	-	1
2.	Pembina TK. I, IV/b	-	1	-	-	1
3.	Pembina, IV/a	2	3	-	-	5
4.	Penata TK. I, III/d	-	5	-	-	5
5.	Penata, III/c	-	4	-	-	4
6.	Penata Muda Tk. I, III/b	-	5	2	-	7
7.	Penata Muda, III/a	-	2	1	-	3
8.	Pengatur TK. I, II/d	-	-	-	1	1
9.	Pengatur TK.I, II/b	-	-	-	1	1
10.	Pengatur, II/c	-	-	-	1	1
11.	Pengatur Muda Tk.I, II/b	-	-	-	1	1
B.	TKS					
1.	Honorar	-	7	3	14	24
JUMLAH TOTAL		3	27	6	18	54

b. Aset

Dalam rangka mendukung keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsi, Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dilengkapi dengan sarana dan prasarana berupa tanah dan bangunan, inventaris, kendaraan dinas serta fasilitas perlengkapan lainnya seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2.2. Rekapitulasi Inventaris Barang Disnakertrans tahun 2020

NAMA BIDANG BARANG	JUMLAH BARANG	JUMLAH HARGA
JENIS ASET TETAP - TANAH	2	739.200.000,00
Tanah	2	739.200.000,00
JENIS ASET TETAP - PERALATAN DAN MESIN	2.852	4.642.281.650,00
Alat Angkutan	3	674.960.000,00
Alat Bengkel dan Alat Ukur	1	9.500.000,00
Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.637	2.951.019.800,00
Alat Studio, Komunikasi dan Pemancar	36	138.793.500,00
Alat Persenjataan	11	9.300.000,00
Komputer	164	858.708.350,00
JENIS ASET TETAP - GEDUNG DAN BANGUNAN	9	4.554.139.406,00
Bangunan Gedung	9	4.554.139.406,00
JENIS ASET TETAP - JALAN, JARINGAN DAN IRIGASI	7	869.910.000,00
Jalan dan Jembatan	2	84.700.000,00
Bangunan Air	4	585.621.000,00
Instalasi	1	199.589.000,00
JENIS ASET TETAP - ASET TETAP LAINNYA	745	34.120.000,00
Bahan Perpustakaan	745	34.120.000,00
JENIS ASET TETAP - KONSTRUKSI DALAM PEKERJAAN	6	288.685.000,00
Konstruksi Dalam Pekerjaan	6	288.685.000,00
JENIS - ASET LAINNYA	1	69.960.000,00
Aset Tidak Berwujud	1	69.960.000,00
TOTAL	3.622	11.198.296.056,00

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam pelaksanaan kinerja dan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, maka perlu dilihat dari indikator yang terukur. Indikator tersebut harus dapat menjadi indikator utama dalam pengukuran suatu organisasi dalam hal ini Disnakertrans Kota Dumai. Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat melalui capaian target kinerja pada periode sebelumnya dengan menggunakan berbagai indikator diantaranya adalah SPM (Standar Pelayanan Minimal) dan Indikator Kinerja Kunci, ataupun indikator-indikator lainnya. Serta melihat realisasi anggaran yang telah digunakan selama periode sebelumnya. Yang dapat dilihat pada tabel capaian kinerja dan tabel realisasi anggaran. Adapun Tabel capaian kinerja dan tabel realisasi anggaran dapat dilihat pada tabel T-C 2.3 dan Tabel T-C 2.4 sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	ASPEK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT																		
	Ketenagakerjaan																		
	Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi		112	112	16	58	80	85	90	16	58	48	48	0	100	100	60	56,471	0
	Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Kewirusahaan		20	20	0	0	20	20	20	0	0	0	150	0	0	0	0	750	0
	Besaran Tenaga Kerja yang terdaftar ditempatkan		1200	1200	1210	1215	1500	2000	2200	1200	1210	2112	1524	5474	99,17	99,59	140,80	76,2	248,82
	Besaran Penyebarluasan Informasi Bursa Kerja		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100	100	100	100	100
	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama (PB)		12	12	24	36	48	60	72	12	14	23	10	10	50,0	38,89	47,92	16,67	13,89
	Besaran Pemeriksaan Perusahaan		216	216	220	222	235	250	271	19	49	54	49	38	8,64	22,07	22,98	19,60	14,02
2.	FOKUS LAYANAN URUSAN PILIHAN																		
	Ketransmigrasian																		
	Jumlah Pelayanan dan Penyuluhan Bagi Warga Transmigrasi		100	0	0	100	150	200	250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 2.3. Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2016-2021

Adapun penjelasan dari Indikator Kinerja Sasaran diatas sebagai berikut :

a. Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Indikator Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi dilihat dari tahun 2016 dan 2017 realisasi mencapai 100 %, namun untuk realisasi 2018, 2019 dan 2020 tidak mencapai target dikarenakan pagu anggaran yang diusulkan mengalami pengurangan Pagu Anggaran.

b. Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan.

Indikator Besaran Tenaga Kerja mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan dalam Sasaran Renstra tahun 2016, 2017, 2018 dan 2020 tidak dilaksanakan karena pengurangan pagu anggaran. Untuk tahun 2019 target renstra untuk pelatihan kewirausahaan sebanyak 20 orang dengan realisasi sebanyak 150 orang. Pencapaian yang melebihi target pada tahun 2019 dikarenakan pengoptimalan anggaran yang mana dengan anggaran yang ada bisa memberikan pelatihan kewirausahaan sebanyak 150 orang.

c. Besaran Tenaga Kerja yang terdaftar ditempatkan.

Indikator Besaran Tenaga Kerja tenaga kerja yang terdaftar ditempatkan ditargetkan dalam sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk pencapaian pada tahun 2016, 2017 dan 2019 belum maksimal karena terbatasnya kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar.

Pada tahun 2020 telah melampaui target namun kualitas pencari kerja yang mendapatkan suatu pekerjaan masih perlu di evaluasi. Tenaga kerja yang terdaftar ditempatkan merupakan suatu tantangan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam mengurangi permasalahan pengangguran.

d. Besaran Penyebarluasan Informasi Bursa Kerja.

Indikator penyebarluasan informasi bursa kerja dalam sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk pencapaian 2016-2020 mencapai target. Kegiatan Penyusunan bursa informasi tenaga kerja dilaksanakan

untuk memperoleh informasi pasar kerja yang berisi antara lain tentang pencatatan lowongan kerja dan pencari kerja yang mendaftar. Pemberi kerja wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Instansi yang bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Informasi lowongan pekerjaan memuat Jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan: Jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan, keahlian, pengalaman kerja dan syarat-syarat lain yang diperlukan.

e. Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).

Indikator Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama (PB) ditargetkan dalam sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dari tahun 2016-2020 terus mengalami penurunan. Untuk meningkatkan keberhasilan indikator ini perlu adanya dukungan regulasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada seluruh perusahaan serta tingginya kesadaran pekerja dan pengusaha akan pentingnya menjadi peserta BPJS. Menurunnya rasio pencapaian besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama yaitu banyaknya kasus antara perusahaan dan pekerja yang tidak mencapai kesepakatan, lalu mediator mengeluarkan produk hukum yang bernama anjuran yang mana pihak perusahaan/pekerja membawa kasusnya ke pengadilan hubungan industrial (PHI) yang berada di Provinsi.

f. Besaran Pemeriksaan Perusahaan.

Untuk program pelayanan dan penyuluhan bagi warga transmigrasi sudah tidak dilakukan dan tidak dianggarkan lagi.

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran pada 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)	(19)
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.078.468.400	1.386.681.900	1.384.541.900	1.144.330.980	998.141.500	1.059.302.881	1.234.314.122	1.222.798.528	1.096.269.272	970.706.938	98,2	89,0	88,3	95,8	97,3	1.198.432.936	1.194.599.832
	Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	697.850.000	155.524.750	369.686.200	249.210.000	233.760.000	697.695.250	155.524.750	310.647.500	249.200.000	219.900.000	100,0	100,0	84,0	100,0	94,1	341.206.190	326.593.500
	Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	110.950.000	122.045.000	86.206.200	84.703.800	29.850.000	110.100.000	122.033.500	85.693.200	84.703.800	27.690.000	99,2	100,0	99,4	100,0	92,8	86.751.000	86.581.000
	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.259.812.300	262.338.350	542.619.300	791.561.000	-	1.256.248.836	256.806.224	474.977.166	768.204.400	-	99,7	97,9	87,5	97,0	-	571.266.190	551.247.325
	Program Perlindungan dan Pengembangan lembaga Ketenaga Kerjaan	399.413.500	144.425.100	182.325.500	101.045.000	-	398.121.500	140.375.000	174.520.000	96.234.000	-	99,7	97,2	95,7	95,2	-	165.441.820	161.850.100
	Program Manajemen Pelayanan Tenaga Kerja	-	174.635.000	174.635.000	179.846.000	29.448.500	-	174.635.000	156.305.000	164.580.000	28.668.500	-	100,0	89,5	91,5	-	111.712.900	104.837.700
	Program Transmigrasi Lokal	-	-	49.560.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.912.000	-
	Program Penyebarluasan Informasi Pemerintah Daerah	-	-	-	30.000.000	-	-	-	-	30.000.000	-	-	-	-	100,0	-	6.000.000	6.000.000
	Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	-	-	-	30.000.000	-	-	-	-	30.000.000	-	-	-	-	100,0	-	6.000.000	6.000.000
	Total	3.960.177.500	2.560.200.000	3.045.000.000	2.874.161.960	1.441.350.000	3.934.017.860	2.395.853.230	2.655.496.276	2.781.572.456	1.391.153.838	99,3	93,6	87,2	96,8	96,5		

Tabel 2.4. Anggaran dan realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2016-2020

Dari tabel di atas gambaran anggaran dan realisasi pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut:

- Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran, rasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2020 baik karena persentasenya 98.2% pada tahun 2016, 89% pada tahun 2017, 88.3% pada tahun 2018, 95.8% pada tahun 2019 dan 97.3% pada tahun 2020, dengan rata-rata realisasi anggaran 93.7%. Penggunaan anggaran secara keseluruhan sudah cukup efektif untuk pencapaian target indikator ini dengan rata-rata pertumbuhan anggarannya sebesar Rp 1.198.432.936.
- Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, rasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2020 baik karena persentasenya 100% pada tahun 2016, 100% pada tahun 2017, menurun menjadi 84% pada tahun 2018, 100% pada tahun 2019 dan 94.1% pada tahun 2020, dengan rata-rata realisasi anggaran 95.6%. Rasio antara realisasi pada tahun 2018 dan 2020 tidak mencapai 100% karena belum maksimal pengajuan anggaran oleh PPTK.
- Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, rasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2020 baik karena persentasenya 99.2% pada tahun 2016, 100% pada tahun 2017, 99.4% pada tahun 2018, 100% pada tahun 2019 dan 92.8% pada tahun 2020, dengan rata-rata realisasi anggaran 98.3%.
- Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, rasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2020 baik karena persentasenya 99.7% pada tahun 2016, 97.9% pada tahun 2017, 87.5% pada tahun 2018, 97.0% pada tahun 2019, dan 0% pada tahun 2020. Rata-rata realisasi anggaran 76.4%. Pada tahun 2020 realisasi 0% karena program tidak dijalankan akibat pemotongan anggaran dampak dari covid-19.

- Program Peningkatan Peningkatan Kesempatan Kerja, rasio capaian dari target dan realisasi anggaran tahun 2016-2020 baik karena persentasenya 99.7% pada tahun 2016, 99.2% pada tahun 2017, 90.3% pada tahun 2018, 99.6% pada tahun 2019, dan 0 % pada tahun 2020. Rata-rata realisasi anggaran 77.8%. Pada tahun 2020 realisasi 0% karena program tidak dijalankan akibat pemotongan anggaran dampak dari covid-19.
- Program Perlindungan dan Pengembangan lembaga Ketenaga Kerjaan, pada program ini tidak semua kegiatan dilaksanakan tiap tahun, dikarenakan anggaran yang didapat tidak mencukupi untuk melaksanakan kegiatan.
- Program Manajemen Pelayanan Tenaga Kerja, pada program ini kegiatan yang dilakukan yaitu Pembinaan Dewan Pengupahan, untuk kegiatan ini dilaksanakan pada tahun 2019 dan 2020. Rasio capaian dari target dan realisasi anggaran 91.5% pada tahun 2019, 97.4% pada tahun 2020.
- Program Transmigrasi Lokal, pada program ini kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2018, dengan rasio capaian dari target dan realisasi anggaran mencapai 100%.
- Program Penyebarluasan Informasi Pemerintah Daerah, pada program ini kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2019, dengan rasio capaian dari target dan realisasi anggaran mencapai 100%.
- Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah, pada program ini kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2019, dengan rasio capaian dari target dan realisasi anggaran mencapai 100%.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

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

1. Dumai sebagai Kawasan Industri dan akan menjadi Kawasan Ekonomi Khusus, perdagangan bebas dan pelabuhan bebas perlu dipertimbangkan kedepan program-program pendidikan link and match dengan kebutuhan pasar kerja.
2. Persaingan mutu tenaga kerja harus dilakukan dengan peningkatan mutu tenaga kerja dengan mengadakan pelatihan melalui kerja sama dengan perusahaan yang ada di Kota Dumai dan mengoptimalkan sarana/prasarana yang tersedia seperti Rumah Terampil di kecamatan.
3. Pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan antara lain seperti tidak terpenuhinya syarat-syarat berdirinya atau berjalannya suatu Perusahaan, kurang terbinanya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja di suatu Perusahaan, yang berdampak timbulnya perselisihan Hubungan Industrial dan pemutusan Hubungan Kerja, serta penanganan kasus yang masih dianggap lambat. Hal ini merupakan dampak dari kurangnya sistim pembinaan dan lemahnya sistim pengawasan dan monitoring.
4. Tersedianya data one line untuk memudahkan Informasi Pasar Kerja, agar pencari kerja bias mengakses lowongan yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
5. Dengan mendorong pihak swasta untuk melakukan kegiatan Bursa Kerja, agar terciptanya penempatan tenaga kerja.
6. Membuat MOU dengan Perusahaan yang ada di kota Dumai, agar dapat menempatkan tenaga kerja di Perusahaan
7. Terpenuhinya ruangan yang refresentatif dan sarana prasarana yang memadai bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Dumai.

Peluang adalah situasi atau kondisi yang merupakan peluang dari luar organisasi (eksternal) dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi dimasa depan. Beberapa peluang yang teridentifikasi dan dapat dimaksimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas, yaitu :

1. Letak geografis Kota Dumai yang strategis serta diberlakukannya MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN).
2. Potensi ketersediaan lapangan kerja dengan banyaknya industry di kota Dumai.
3. Tersedianya rumah terampil di tiap kecamatan.
4. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk kecepatan, efisiensi pelaksanaan tugas/peningkatan kinerja aparatur serta keterbukaan/akses publik.
5. Stabilitas keamanan yang kondusif.

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting bagi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di daerah, terutama dalam perwujudan Otonomi Daerah (OTDA) yang nyata, dinamis dan bertanggung jawab. Untuk pelaksanaan OTDA tersebut sesuai dengan pengertiannya dalam rangka mengurus dan mengatur rumah tangganya, kebijakan menyangkut tenaga kerja merupakan faktor yang menentukan.

Saat ini ketenagakerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan sebagai pemberikerja. Didalam pertimbangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, dan sesudah masa kerja. Untuk itu perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dan ketenangan berusaha.

Upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai, mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas – luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan.

Namun pada perkembangannya tentu akan muncul permasalahan-permasalahan baru sebagai wujud dari dinamika tuntutan masyarakat yang terus berkembang.

Permasalahan tenaga kerja di Kota Dumai adalah kurangnya akses masyarakat terhadap lapangan pekerjaan, relatif rendahnya kualitas tenaga kerja dan adanya ketimpangan antara kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dengan yang tersedia, Pada tahun 2020 jumlah tenaga kerja yang ditempatkan hanya sebanyak 5.474 orang. Sementara itu pada tahun 2020 tingkat pendidikan pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai masih didominasi oleh tamatan SLTA yaitu sebanyak 4.115 orang.

Tabel 3.1 Pencari Kerja yang Ditempatkan di Kota Dumai Tahun 2012- 2020

Indikator	Tahun								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pencari Kerja yang ditempatkan	472	1098	1308	315	1200	1210	2112	1524	5474

Tabel 3.2 Banyaknya Pencari Kerja Yang Terdaftar Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2020

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Total
1	Tidak Tamat SD	-	-	-
2	SD	22	0	22
3	SLTP/Sederajat	53	9	62
4	SLTA / Sederajat	3.366	749	4115
5	D I dan D II	0	1	1
6	Sarjana Muda / D III	139	110	249

7	Sarjana / S1	251	177	428
8	Pasca Sarjana / S2	1	0	1
		3.832	1.046	4.878

Sumber : Dinas Tenaga Kerja 2020

Dengan berkembangnya industrialisasi dan globalisasi yang ditandai dengan pesatnya pembangunan di segala bidang dengan memanfaatkan ilmu dan teknologi serta meningkatnya jumlah tenaga kerja, sehingga masalah hubungan industrial, kesejahteraan serta perlindungan terhadap tenaga kerja masih mewarnai masalah ketenagakerjaan di Kota Dumai. Kerawanan hubungan industrial dapat disebabkan dari berbagai faktor tidak hanya berasal dari kalangan pengusaha dan pekerja saja, akan tetapi juga bersumber dari peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dinilai masih lemah sehingga sulit menghadapi situasi dan kondisi ketenagakerjaan sekarang, upaya memperkuat lembaga ketenagakerjaan guna penyelesaian hubungan industrial, system pengupahan dan perlindungan tenaga kerja terhadap naskah kontrak kerja.

Berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi saat ini, kesenjangan capaian, serta rencana capaian di masa yang akan datang, merupakan masalah pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. Masalah pokok ini disebabkan oleh (1) Tingginya Angka Pengangguran (2) Rendahnya Keterampilan Tenaga Kerja (3) Kurangnya Akses masyarakat terhadap lapangan pekerjaan (4) Rendahnya Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja. Uraian masalah pokok, masalah dan akar masalah Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran
Pembangunan

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1.	Tingginya tingkat pengangguran Kota Dumai dibanding Provinsi Riau dan Nasional	Jumlah pengangguran yang setiap saat meningkat sementara lowongan pekerjaan terbatas, sebagai akibat dari pertumbuhan angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang tersedia, serta tingginya mobilitas pendatang ke Kota Dumai	Pertambahan jumlah penduduk tidak diiringi dengan lapangan pekerjaan, sehingga jumlah pengangguran meningkat seiring dengan peningkatan jumlah penduduk
2.	Rendahnya kualitas Pendidikan dan Keterampilan tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi pencari kerja yang tersedia masih rendah tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/lowongan kerja, sehingga tidak semua lowongan pekerjaan dapat diisi oleh pencari kerja 2. Rumah Terampil belum dioperasikan untuk pelatihan kerja secara optimal, sebab masih terbatasnya sarana prasarana pelatihan yang ada di Rumah Terampil Disnakertrans Kota Dumai 	<p>Tingkat Kemiskinan di Kota Dumai yang masih relatif tinggi disebabkan oleh kelangkaan alat pemenuhan kebutuhan dasar, ataupun sulitnya akses terhadap pendidikan dan pekerjaan</p> <p>Tidak adanya akses bagi angkatan kerja untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan kecamatan/kelurahan tempat tinggal mereka</p>
3.	Kurangnya Akses masyarakat terhadap lapangan pekerjaan	Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal
4.	Masih Rendahnya Perlindungan Tenaga Kerja	Masih adanya hubungan industrial yang kurang harmonis di perusahaan (antara pengusaha dan pekerja) serta masih adanya perusahaan yang belum menerapkan aturan norma ketenagakerjaan	Lemahnya kedudukan Tenaga Kerja dari segi ekonomi dan pendidikan, dan rendahnya kualitas tenaga kerja maka pekerja tersebut cenderung tidak terlindungi

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan daerah. Visi harus dapat menunjukkan gambaran masa depan yang ideal bagi masyarakat/daerah dan merupakan suatu pernyataan umum yang menjadi dasar/basis bagi semua elemen atau semua pelaku (*stakeholders*) dalam operasionalisasi perencanaan pembangunan daerah. Visi menjelaskan arah atau suatu kondisi ideal dimasa depan yang ingin dicapai (*clarity of direction*) berdasarkan kondisi dan situasi yang terjadi saat ini yang menciptakan kesenjangan (*gap*) antara kondisi saat ini dan masa depan yang ingin dicapai.

Visi bukan hanya mimpi atau serangkaian harapan, tetapi suatu komitmen dan upaya merancang dan mengelola perubahan untuk mencapai tujuan. Visi pembangunan daerah dalam Rencana Pembangunan mengarahkan kondisi daerah yang ingin dicapai dimasa depan (*desired future*) dalam 5 (lima) tahun ke depan. Visi yang dituangkan dalam RPJMD, dirumuskan, dibahas dan disepakati secara bersama-sama oleh seluruh pemangku kepentingan pembangunan daerah secara partisipatif. Visi pembangunan jangka menengah daerah merupakan menterjemahkan sasaran pokok dan arah kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD).

Visi RPJMD Kota Dumai Tahun 2021-2026 juga mempedomani Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 dan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024. Adapun Visi RPJMN adalah "*Terwujudnya Indonesia Maju Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong*". Sedangkan Visi RPJMD Provinsi Riau adalah "*Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat, dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)*".

Mengacu pada kedua Visi tersebut diatas serta memperhatikan kondisi *existing* maka rumusan Visi RPJMD Kota Dumai Tahun 20121-2026, adalah sebagai berikut :

"Terwujudnya Dumai Sebagai Kota Pelabuhan Dan Industri Yang Unggul Dan Bertumpu Pada Budaya Melayu"

Secara filosofi, visi tersebut dapat dijelaskan melalui makna yang terkandung di dalamnya, yaitu:

1. Dumai sebagai kota pelabuhan dan industri unggul merupakan perwujudan dari kegiatan perekonomian Kota Dumai yang terletak di pesisir timur pulau Sumatera dan merupakan daerah pelabuhan yang sangat strategis untuk dikembangkan bagi kegiatan ekspor dan impor serta industri yang bertumpu pada sektor pelayanan jasa kepelabuhanan dan industri.
2. Dumai yang berbudaya Melayu merupakan perwujudan dari kondisi masyarakat Dumai dimana kebudayaan Melayu dianggap sebagai "Roh Pembangunan Kota Dumai" dengan cara menjabarkan nilai-nilai budayanya sebagai inspirasi dan dasar pembangunan. Pelaksanaan pembangunan dibidang kebudayaan dapat meningkatkan daya tarik/promosi daerah tentang seni budaya daerah.
3. Tahun 2026 : Merupakan batas akhir pencapaian visi dan misi yang merujuk pada masa perencanaan pembangunan daerah periode 2021-2026 yang realisasi pencapaiannya diukur dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

5.1 MISI PEMBANGUNAN KOTA DUMAI TAHUN 2021-2026

Misi pembangunan Kota Dumai untuk merealisasikan visi pembangunan di atas adalah:

1. Mengembangkan Perekonomian Kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berjiwa Melayu
3. Mewujudkan Infrastruktur Wilayah yang berkualitas
4. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan daerah yang baik.

Misi pembangunan Kota Dumai untuk 5 (lima) tahun kedepan, yang menjadi tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja , adalah Misi 1 (pertama) yakni Mengembangkan Perekonomian Kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri.

Misi ini akan ditempuh dengan mendorong terciptanya Kota Dumai sebagai kota pelabuhan dan industri yang produktif melalui penciptaan iklim investasi yang kondusif dan peluang usaha yang lebih besar dengan prinsip cooperative (persaingan menggapai tujuan dengan kebersamaan), perluasan lapangan kerja dan peningkatan ketersediaan tenaga professional. Adapun Koperasi, usaha kecil dan menengah diarahkan untuk meningkatkan peranannya dalam berbagai kegiatan ekonomi rakyat dan sebagai *supporting agent* bagi kegiatan industri dan kepelabuhanan yang ada di Kota Dumai sehingga dapat menjadi roda penggerak ekonomi yang efisien dan berdaya saing tinggi. Pengembangan usaha skala kecil dan menengah yang berbasis lokal diharapkan menjadi tulang punggung daerah, baik dalam menjaga pertumbuhan ekonomi, penyediaan lapangan kerja maupun peningkatan pemerataan pendapatan masyarakat.

Selanjutnya optimalisasi peran Sektor-sektor informal yang kreatif dan inovatif dalam skala UMKM juga bertujuan untuk mengurangi kesenjangan pembangunan antar wilayah dan kesenjangan pendapatan masyarakat sehingga diharapkan mampu menjadi alternatif membuka kesempatan lapangan kerja bagi

masyarakat sehingga mampu menciptakan kemandirian secara swadaya didalam masyarakat.

Ini merupakan acuan Dinas Tenaga Kerja dalam merumuskan Tujuan, Sasaran dan Strategi dan Arah Kebijakan sesuai tugas dan fungsi dalam bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang akan mendukung kepada Indikator Kinerja Utama (IKU) Walikota dan Wakil Walikota untuk Misi Pertama tersebut.

Program unggulan Pemerintah Daerah dalam rangka mewujudkan Misi Pertama yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah melalui strategi Meningkatkan Peluang Kerja Bagi Masyarakat, arah kebijakan yang ditempuh yakni :

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal berbasis kompetensi dan keunggulan daerah
2. Meningkatkan Penyaluran Tenaga kerja pada pasar lapangan kerja industri yang memadai
3. Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja
4. Peningkatan Informasi Pasar Kerja yang dapat diakses Masyarakat
5. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja.
6. Penegakan Hukum Norma ketenagakerjaan.

Menyiapkan lapangan kerja sesuai potensi daerah dan pasar kerja, memperluas kesempatan kerja bagi penduduk miskin, menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten, sekaligus peningkatan produktivitas tenaga kerja, peningkatan pengawasan, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kerja, serta membangun kemitraan antara pemerintah dan pelaku usaha, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan angka kemiskinan dan dapat menekan pengangguran dan menciptakan lapangan kerja yang layak.

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja sebagai Perangkat Daerah dituntut kinerja dan kualitas pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang komprehensif, Selanjutnya terhadap visi dan misi Walikota dan Wakil

Walikota Dumai Tahun 2021-2026 dianalisis faktor pendorong dan penghambat pelayanan Dinas Tenaga Kerja seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Walikota Tahun 2021-2026

Misi RPJM	Permasalahan Pelayanan Disnakertrans	Faktor yang Mempengaruhi	
		Penghambat	Pendorong
(1) Mengembangkan Perekonomian Kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri	Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten	Kompetensi pencari kerja yang tersedia masih rendah tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/lowongan kerja, sehingga tidak semua lowongan pekerjaan dapat diisi oleh pencari kerja	Peningkatan dan Revitalisasi sarana dan prasarana di Rumah Terampil Disnakertrans yang ada di empat kecamatan sebagai dasar pelatihan berbasis kecamatan
	Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas	Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja	Adanya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja
	Kasus Hubungan Industrial yang terus terjadi serta Penyelesaian Kasus hubungan Industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian bersama masih belum optimal	Masih ada perusahaan dan tenaga kerja di Kota Dumai yang belum mendapatkan pembinaan terhadap Sarana/prasarana hubungan industrial	Melakukan pembinaan terhadap sistem dan kelembagaan hubungan industrial serta adanya Mediator Hubungan Industrial di Disnakertrans Kota Dumai

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah terkait di Provinsi

3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI

Dalam Rancangan Awal Renstra K/L Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 Pembangunan ketenagakerjaan semakin memegang peran

sentral dalam pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang saat ini, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai kemajuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang dicapai oleh negara-negara berkembang pada umumnya terkait erat dengan ketepatan formulasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan investasi, serta dukungan infrastruktur yang memadai. Semua aspek ini telah direncanakan secara berkesinambungan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 yang mengusung visi pembangunan nasional “Indonesia yang Mandiri, Adil dan Makmur”. Memasuki periode keempat RPJPN tersebut, pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi aspek krusial untuk diprioritaskan.

Gambaran umum atas kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini terlihat dari perkembangan peningkatan jumlah penduduk Indonesia usia produktif yang merupakan tantangan strategis bangsa. Jumlah angkatan kerja yang sudah mencapai 131,01 juta orang pada 2018 (Badan Pusat Statistik, 2018) merupakan potensi yang dapat mengoptimalkan kinerja perekonomian Indonesia. Namun, besarnya jumlah angkatan kerja ini juga menjadi tantangan bagi Pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang layak. Meskipun pasar tenaga kerja semakin menunjukkan perbaikan (ditandai dengan peningkatan pembukaan lapangan kerja dari 180 ribu per bulan pada tahun 2017 menjadi 215 ribu per bulan pada 2018), namun tantangan dalam menjawab perubahan struktur dan perilaku tenaga kerja merupakan hal yang cukup penting.

Potensi dan Permasalahan

Isu Sumber Daya Manusia (SDM) dan ketenagakerjaan menjadi isu utama di era automasi dan ekonomi digital yang saat ini tengah berkembang dengan cepat. Isu-isu strategis ini perlu dikemukakan dalam Rencana Strategis untuk memberikan gambaran peluang yang ada dan tantangan yang harus dihadapi dengan memandang kondisi terkini ketenagakerjaan Indonesia di era automasi dan ekonomi digital saat ini.

Potensi

1. *Booming* Ekonomi Digital dan Automasi

Internet saat ini telah menjadi kebutuhan penduduk Indonesia. Data Statistik Indonesia-BPS pada 2017 menunjukkan rumah tangga yang pernah mengakses internet dalam 3 bulan terakhir sebesar 57,33 persen. Angka tersebut naik dari tahun sebelumnya sebesar 47,22 persen. Implikasinya transaksi bisnis melalui internet (ekonomi digital) semakin membesar. Era automasi yang diperkirakan akan melahirkan revolusi industri 4.0 ini berdiri di atas tren bergesernya perekonomian dari *resources-based* (berbasis sumber daya) menjadi *knowledge-based economy* (ekonomi berbasis ilmu pengetahuan). Pergeseran terjadi seiring dengan kesadaran bahwa sumber daya alam memiliki keterbatasan sementara itu disisi lain kekayaan intelektual jika dikelola dengan optimal akan bisa menjadi pengungkit pertumbuhan ekonomi yang tidak ada batasnya.

2. Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Model Pembelajaran (*Longlife Learning*)

Sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam. Di sisi lain, teknologi juga mendorong bertambahnya jenis dan jumlah pekerjaan yang sama kondisinya yaitu menuntut spesialisasi dan keahlian baru. Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus dapat menjawab tantangan tersebut. Institusi pendidikan juga harus mulai mengubah arah orientasi kurikulum yang mampu mengimbangi dinamika tersebut. Peningkatan keahlian digital mulai perlu diterapkan pada berbagai institusi pendidikan menengah.

3. Potensi Ekonomi Kreatif

Ekonomi kreatif merupakan salah satu sektor yang berpotensi dikembangkan secara lebih optimal di masa depan. Di Indonesia gaung ekonomi kreatif mencuat satu dasawarsa lalu (tepatnya pada 2007) seiring meningkatnya nilai ekspor dan kontribusi sektor ini terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Margin keuntungan yang dihasilkan dari kegiatan ekonomi kreatif relatif cukup tinggi dibandingkan sektor lain. Namun sebagai sebuah kegiatan ekonomi yang dicirikan dengan siklus hidup yang singkat, risiko usaha yang cukup tinggi, persaingan ketat, dan mudahnya pelaku pasar lain untuk melakukan imitasi produk menjadikan sektor ini juga sarat dengan tantangan.

4. Perlindungan Sosial Ketenagakerjaan

Transformasi ekonomi dan pasar tenaga kerja yang tidak pasti membutuhkan penguatan perlindungan sosial. Ketentuan tradisional perlindungan sosial yang umumnya di kenal di negara berkembang adalah berdasarkan pada pekerjaan berupah tetap. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memperluas cakupan formal-informal dan memberikan prioritas kepada orang-orang termiskin yang tidak memiliki pekerjaan. Peraturan ketenagakerjaan harus ditinjau ulang untuk dapat melindungi tenaga kerja secara umum dan juga untuk memfasilitasi transisi kerja sebagai konsekuensi dari transformasi Ekonomi yang sedang berlangsung.

Permasalahan

1. Kualitas Angkatan Kerja

Struktur atau kualitas tenaga kerja Indonesia saat ini masih jauh tertinggal dari negara lain di ASEAN dan juga OECD. Dari sebanyak 131,01 juta orang angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2018, 40,69 persennya menamatkan pendidikan tertinggi setingkat Sekolah Dasar. Angka ini terpaut jauh dari Malaysia yang hanya 24 persen angkatan kerjanya dengan pendidikan tertinggi di Sekolah Dasar. Tidak sampai 10 persen angkatan kerja Indonesia yang merupakan lulusan universitas. Kualifikasi tenaga kerja secara agregat yang

masih rendah tentu menjadi tantangan utama bagi Indonesia dalam mengejar produktivitas industri dan juga untuk menghadapi era automasi dan revolusi industri 4.0.

2. Tantangan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Indonesia tengah menghadapi tantangan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik. Pada tahun 1998 porsi pengangguran lulusan universitas terhadap total pengangguran terbuka hanya 5,03 persen. Proporsi ini meningkat dua kali lipatnya mencapai angka 10,42 persen di tahun 2018. Lulusan SMK yang diharapkan dapat menjadi tenaga kerja siap pakai ternyata juga mengalami persoalan yang sama. Pada tahun 1998 hanya 16,89 persen proporsi pengangguran terbuka berasal dari lulusan SMK. Proporsi ini meningkat menjadi 25 persen pada tahun 2018.

A. Pelindungan Tenaga Kerja

Permasalahan ketenagakerjaan dalam menyongsong era automasi yang mengarah ke revolusi industri 4.0 juga terjadi pada aspek hubungan industrial. Perkembangan komputer pada tahun 1970an, internet pada tahun 1990an, dan intensitas penggunaannya yang terus semakin tinggi hingga saat ini telah mengubah pola kerja dan cara berhubungan antara pekerja dengan industri yang berimplikasi pada hubungan industrial.

B. Rendahnya Jiwa Kewirausahaan

Banyak studi yang menunjukkan bahwa jiwa kewirausahaan pemuda Indonesia sangat rendah. Studi yang dilakukan oleh Rajagukguk (2000) menunjukkan bahwa dari total responden mahasiswa yang diwawancarai, hanya 15 persen di antaranya yang mempunyai keinginan untuk menjadi wirausahawan ketika menyelesaikan kuliahnya. Selebihnya berkeinginan untuk menjadi pegawai kantoran baik di instansi pemerintah maupun swasta.

3.3.2 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau pada umumnya sudah sejalan dimana faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan SKPD sangat mempengaruhi permasalahan pada pelayanan. Pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau umumnya Program Nasional/Perioritas untuk menunjang pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi telah sama dengan Program Nasional sebagaimana yang telah diamanatkan pada Renstra K/L antara lain :

Urusan Wajib Ketenagakerjaan

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Tujuan program peningkatan kualitas produktivitas tenaga kerja ini adalah untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing, dengan sasaran program adalah terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi, dan pelatihan berbasis masyarakat

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Perluasan Kerja.

Tujuan program peningkatan kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja adalah meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan penciptaan lapangan kerja, serta sasaran programnya adalah terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja yang ada di Kab/Kota serta fasilitasi penempatan tenaga kerja.

3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.

Tujuan program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembaan ketenagakerjaan serta sasaran dari program ini adalah terselenggaranya pembinaan dan pengawasan serta intensitas kualitas pengawasan ketenagakerjaan, serta peningkatan kelembagaan ketenagakerjaan di perusahaan.

Urusan Pilihan Transmigrasi

1. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

Tujuan dari program pengembangan wilayah transmigrasi adalah mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak, serta sasaran program adalah pembangunan pemukiman transmigrasi baru serta fasilitasi penempatan transmigrasi.

2. Program Transmigrasi Lokal

Tujuan program transmigrasi lokal adalah menciptakan masyarakat transmigrasi yang mandiri di kawasan transmigrasi serta sasaran program adalah terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatkan kapasitas SDM dan kelembagaan transmigrasi.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta rencana sektoral lainnya

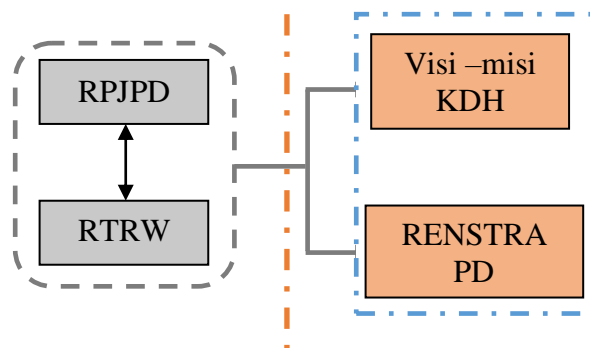
Sesuai dengan amanat undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional, undang-undang nomor 26 tahun 2007 tentang penataan ruang dan undang-undang nomor 17 tahun 2007 tentang rencana pembangunan jangka panjang nasional dijelaskan bahwa konsistensi pemanfaatan ruang dapat dicapai dengan mengintegrasikannya kedalam dokumen rencana pembangunan. Hal ini menekankan bahwa rencana tata ruang digunakan sebagai acuan kebijakan spesial disetiap sektor, lintas sektor maupun wilayah agar pemanfaatan ruang dapat disinergis dan berkelanjutan

Dalam kerangka pengembangan wilayah dengan memperhatikan potensi konflik keruangan maka kebijakan penataan ruang sangat diperlukan. Pengembangan wilayah sendiri ditujukan untuk menyerasikan dan mensinkronisasikan berbagai kegiatan pembangunan sektor dan wilayah. Permasalahan umum dalam pengembangan wilayah yang masih ditemukan antara lain:

- a. kesenjangan dalam dan antar wilayah

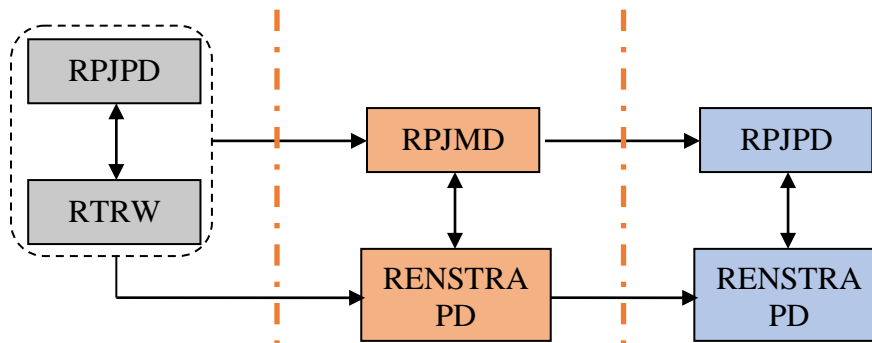
- b. keterbatasan akses ke kawasan terpencil atau tertinggal
- c. sistem pembangunan yang masih sentralistik dan sektoral
- d. lemahnya keterpaduan program yang berbeda sumber pendanaannya
- e. belum efektifnya pemanfaatan rencana tata ruang sebagai alat keterpaduan pembangunan wilayah
- f. pengelolaan pembangunan di daerah belum optimal dalam menunjang upaya pengembangan wilayah
- g. terakumulasinya modal di kawasan perkotaan.

Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan suatu proses penyusunan tahapan tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah yang berjangka waktu 5 tahun. Rencana tata ruang adalah hasil suatu proses untuk menentukan struktur ruang dan pola ruang wilayah. Sinkronisasi antara RTRW dan RPJMD menjadi krusial karena dokumen RPJMD merupakan dokumen rencana pembangunan yang bersifat implementatif dan mengakomodir visi dan misi kepala daerah terpilih. Gambar berikut menggambar konsistensi perencanaan jangka panjang ke jangka menengah



Sumber : Bappenas, 2015

Penyusunan rencana pembangunan daerah (RPJMD) sendiri dilakukan secara paralel dan iteratif dengan penyusunan Renstra Perangkat Daerah oleh masing- masing perangkat daerah. Dalam hal ini, RTRW (rencana tata ruang) juga menjadi acuan dalam penyusunan Renstra perangkat daerah, khususnya bagi urusan-urusan yang bersifat spasial. Urusan-urusan yang bersifat spasial dan memiliki keterkaitan erat dengan rencana tata ruang adalah urusan-urusan yang kegiatannya memiliki implikasi terhadap ruang, misalnya pengembangan infrastruktur (urusan Pekerjaan Umum), pengembangan kawasan industri (urusan industri), penetapan destinasi kawasan pariwisata (urusan pariwisata), dan sebagainya. Kedudukan dan keterkaitan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah (PD) terhadap RTRW dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Bappenas, 2015

Program Pengendalian Pemanfaatan Ruang mendorong/koordinasi sampai tingkat kabupaten/kota untuk melegalkan perangkat pengendalian seperti Rencana Detail Tata Ruang Kawasan (RDTRK) dan mekanisme perizinan pemanfaatan ruang daerah, insentif dan disinsentif serta inovasi implementasi pengendalian pemanfaatan ruang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH), pada pasal 15 disebutkan bahwa instrumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) wajib dilaksanakan untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan

berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau Kebijakan, Rencana, dan/atau Program (KRP).

Pelaksanaan KLHS evaluasi RPJMD Kota Dumai mengacu pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup bahwa mewajibkan pemerintah daerah melaksanakan kajian lingkungan hidup strategis dalam penyusunan atau evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah.

Besarnya jumlah penduduk karena jumlah kelahiran lebih besar dari pada jumlah kematian, dampak besar dan penting adalah perubahan lingkungan hidup yang sangat mendasar yang diakibatkan oleh suatu usaha dan atau kegiatan manusia. Permasalahan mengenai lingkungan yang kerap ditemui dalam kaitannya dengan bidang penataan ruang antara lain dapat ditemukan dalam contoh kasus sebagai berikut : Alih fungsi lahan pertanian produktif menjadi lahan non pertanian seperti industri, permukiman, prasarana umum, dan lain sebagainya.

Permasalahan transmigrasi akan sangat menyentuh aspek sosial budaya bagi masyarakat pelaku transmigrasi. Interaksi dan adaptasi dengan masyarakat yang didatangi akan sangat menentukan stabilitas keamanan kawasan transmigrasi mengingat kemungkinan akan bervariasi etnis di kawasan tersebut. Pemerintah Kab/Kota yang menjadi tempat kawasan transmigrasi harus benar benar memberdayakan masyarakat sekitar dalam mengelola SDA yang ada dengan mengedepankan prinsip keadilan. Namun jauh sebelumnya, Pemerintah Kab/Kota harus menerapkan peraturan penyeleksian peserta transmigrasi untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan seperti kriminal dan penyakit masyarakat lainnya. Oleh karena itu, penegasan sanksi atas pelanggaran tata ruang sebagaimana diatur dalam UU 26/2007 menuntut proses perencanaan tata ruang harus diselenggarakan dengan baik agar penyimpangan pemanfaatan ruang bukan disebabkan oleh rendahnya kualitas rencana tata ruang wilayah.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis dapat berasal dari permasalahan pembangunan dari dalam daerah sendiri maupun yang berasal dari dunia internasional, kebijakan nasional maupun regional. Hal terpenting yang diperhatikan adalah isu tersebut dapat memberikan manfaat/pengaruh dimasa datang terhadap daerah tersebut. Dalam menentukan data atau informasi yang akan dijadikan isu strategis dilakukan dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut :

1. Memiliki pengaruh yang besar/ signifikan terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional;
2. Merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah;
3. Luasnya dampak yang ditimbulkannya terhadap publik;
4. Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah; dan
5. Kemungkinan atau kemudahannya untuk dikelola.
6. Janji politik dalam penyampaian Visi dan Misi serta Program Unggulan Walikota Terpilih yang perlu diwujudkan selama proses pemilukada Kota Dumai Tahun 2020.

3.5.1 Isu-Isu Strategis Kota Dumai

Berdasarkan telaahan permasalahan setiap pelaksanaan urusan daerah maupun telaahan terhadap Kajian lingkungan hidup strategis, Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Dumai dan dokumen rencana pembangunan nasional serta provinsi, serta hasil diskusi dengan kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Rokan hilir sebagai kabupaten tetangga maka dapat disimpulkan isu-isu strategis pembangunan kota Dumai tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan perekonomian daerah melalui penguatan usaha mikro,kecil menengah (UMKM/IKM) dan peningkatan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta kemudahan investasi.
2. Optimalisasi sektor pertanian daerah untuk ketahanan pangan daerah
3. Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan merata.
4. Meningkatkan kehidupan sosial, keagamaan dan penerapan budaya melayu
5. Meningkatkan Kualitas, kuantitas dan pemerataan insfrastruktur kota dalam rangka pemenuhan akses kebutuhan dasar masyarakat serta kebutuhan penunjang lain di berbagai bidang.
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan ruang, lingkungan hidup daerah dan upaya penanganan bencana kebakaran hutan dan lahan termasuk kebakaran perkotaan; banjir dan rob; serta potensi penurunan muka tanah
7. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Berdasarkan rumusan permasalahan-permasalahan pembangunan yang telah disepakati, maka isu-isu strategis pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan OPD dengan mengacu pada isi-isu Strategis Pembangunan Kota Dumai selama kurun waktu 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Tingginya Angka Pengangguran

Isu pengangguran perlu mendapat perhatian, pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal karena tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari. Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara

keseluruhan. Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja, maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya perluasan lapangan kerja, dimana peningkatan kualitas calon tenaga kerja melalui peningkatan kualitas sarana prasarana dan pengelolaan Rumah Terampil - Latihan Kerja yang berorientasi pada pasar kerja, serta pengembangan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program kegiatan. Upaya penanganan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, energi, pengentasan kemiskinan dan pembangunan infrastruktur, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar kerja.

2. Rendahnya Keterampilan Tenaga Kerja

Isu rendahnya kualitas tenaga kerja ditandai dengan masih rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Angkatan kerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan didominasi oleh mereka yang mempunyai pendidikan maksimal tamat SD, kemudian tamatan SLTP dan tamatan SLTA. Pendidikan tinggi merupakan bagian terkecil dari seluruh angkatan kerja. Kondisi ini perlu mendapat perhatian yaitu dengan menjembatani dunia pendidikan formal dengan dunia kerja. Pasar kerja mensyaratkan kompetensi dan kualifikasi diupayakan peningkatan kualitas dan kompetensinya melalui berbagai keterampilan di balai/lembaga pelatihan kerja dan dengan demikian diperlukan penyediaan sarana dan prasarana penunjang peningkatan kualitas calon tenaga kerja pada lembaga pelatihan.

3. Rendahnya Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja.

Maraknya unjuk rasa pekerja diantaranya disebabkan masih lemahnya lembaga hubungan industrial. Tuntutan pekerja terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja menjadi Isu Strategis untuk penanganan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan. Kebijakan perlindungan tenaga kerja ditujukan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis melalui perbaikan penghasilan (pemenuhan Upah yang layak dan berkeadilan diterima semua pihak) dan sarana hubungan industrial. Kurangnya perlindungan terhadap pekerja dapat dijelaskan bahwa masih adanya perilaku yang diskriminasi, adanya ketidaksetaraan, ketidakadilan antara yang diberikan pada tenaga kerja laki-laki dan perempuan, masih banyak anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Bab IV

TUJUAN DAN SASARAN DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Mengacu pada visi dan misi, dan tujuan Kota Dumai yaitu Terwujudnya Dumai sebagai Kota Pelabuhan dan Industri yang Unggul dan Bertumpu pada Budaya Melayu, Mengembangkan Perekonomian Kota yang Berdaya Saing dan Bertumpu pada Kepelabuhanan dan Industri, serta mewujudkan perekonomian yang mandiri dan masyarakat yang sejahtera dengan agenda prioritas pembangunan adalah Meningkatkan Peluang Kerja Bagi Masyarakat.

Mengacu pada RPJMD 2021-2026, tujuan Pemerintah Kota Dumai yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai adalah mewujudkan perekonomian yang mandiri dan masyarakat yang sejahtera dengan sasaran yang tercantum pada RPJMD, yaitu "Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat Kota Dumai". Tetapi tujuan ini tidak dapat diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja sendiri tetapi harus berkoordinasi dan bekerja sama dengan OPD lain baik di lingkungan Kota Dumai maupun provinsi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilaksanakan dengan 2 sasaran, sesuai dengan program yang diampu. Sasarannya adalah :

1. Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai kebutuhan pasar kerja

Sasaran ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja dari luar, mampu

merebut kesempatan kerja yang terbuka dengan adanya pembangunan mega proyek serta investor yang datang.

2. Terciptanya situasi kerja yang kondusif

Sasaran ini bertujuan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pemberi kerja dengan pekerja, pekerja dapat bekerja dengan nyaman, aman dan produktif, sementara pemberi kerja dapat menikmati ketenangan berinvestasi serta melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mencapai Misi, Tujuan dan Sasaran tersebut diatas, Perangkat Daerah telah menetapkan beberapa indikator tujuan dan sasaran serta target capaian kinerja tahunan selama Periode 2021-2026, dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
					2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Meningkatkan kesempatan kerja dan kondisi kerja		Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	%	10	10	10	10	10	10
			Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	10	10	10	10	10	10
		Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai kebutuhan pasar kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	%	0	15	15	15	15	15
			Persentase penempatan tenaga kerja	%	0	10	10	10	10	10
		Terciptanya situasi kerja yang kondusif	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	%	20	25	30	35	45	45
		Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintah Daerah	Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota	%	100	100	100	100	100	100

*Tabel 4.2
Program Strategis dan Operasional Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai*

NO.	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN	TARGET KINERJA PROGRAM PADA TAHUN KE						KONDISI AKHIR
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	Program Strategis									
1	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase terpenuhinya kebutuhan penyusunan RTKD	%	0	100	100	100	100	100	100
2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan	%	0	10	10	10	10	10	50
3	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase penempatan tenaga kerja	%	15	15	15	15	15	15	15
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	%	15	15	15	15	15	15	15
		Menurunnya Angka sengketa pengusaha pekerja per tahun	%	20	25	30	35	35	35	35
	Program Operasional									
5	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota	%	100	100	100	100	100	100	100

Bab V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA KOTA DUMAI

Sesuai dengan tujuan dan sasaran RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2021-2026, untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan diperlukan perencanaan pembangunan yang berkualitas serta kebijakan pembangunan dalam mendukung pencapaian tujuan perencanaan pembangunan Kota Dumai. Adapun kinerja pemerintahan sangat dipengaruhi, bagaimana suatu organisasi menerima kesuksesan atau mengalami kegagalan dari suatu tujuan organisasi tersebut. Faktor-faktor keberhasilan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategis dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara sinergis dan efisien. Berikut ini faktor lingkungan internal dan eksternal Perangkat Daerah yang berhasil diidentifikasi antara lain :

A. Analisis Lingkungan Internal

Analisis Lingkungan Internal bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang akan menjadi kekuatan dan kelemahan Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kota Dumai. Kajian Internal pada hakikatnya adalah analisis dan evaluasi atas kondisi didalam Dinas Tenaga Kerja yang meliputi Kekuatan (Strength) dan Kelemahan (Weakness).

1. Kekuatan (Strength)

- a. Adanya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004, Peraturan Walikota Dumai No. 55 Tahun 2020

tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Disnakertrans Kota Dumai

- b. Tersedianya Sumber Daya Manusia.
- c. Adanya Rumah Terampil di 4 kecamatan di Kota Dumai, adanya Dewan Pengupahan, LKS Tripartit, dan Bursa Kerja Online.
- d. Memiliki rencana dan program kerja yang sudah tersusun dengan baik.

2. Kelemahan (Weakness)

- a. Pelaksanaan program yang belum optimal karena keterbatasan dana.
- b. Terbatasnya sarana dan prasarana (Peralatan baik dikantor dinas maupun di Rumah Terampil)
- c. Terbatasnya pegawai fungsional (Instruktur, Pengantar Kerja, Mediator/ Perantara, serta PPNS bidang Ketenagakerjaan)

B. Analisis Lingkungan Eksternal

Analisis Lingkungan Ekstrenal dalam hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang menjadi peluang dan ancaman bagi Dinas Tenaga Kerja. Kajian eksternal pada hakikatnya adalah analisis dan evaluasi atas kondisi diluar Dinas Tenaga Kerja, yang meliputi Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threat).

1. Peluang (Opportunity)

- a. Tersedianya Program-Program Bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian

- b. Tersedianya mitra kerja yang profesional seperti Asosiasi Perusahaan dan Serikat Pekerja.
- c. Tersedianya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

2. Ancaman (Threat)

- a. Jumlah pengangguran yang setiap saat meningkat (lowongan pekerjaan terbatas), sebagai akibat dari pertumbuhan angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang tersedia, serta tingginya mobilitas pendatang ke Provinsi Riau khususnya ke Kota Dumai.
- b. Kompetensi pencari kerja yang tersedia masih rendah tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/lowongan kerja, sehingga tidak semua lowongan pekerjaan dapat diisi oleh pencari kerja
- c. Kurangnya kesadaran dan pemahaman pekerja dan perusahaan akan pentingnya norma hubungan industrial serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- d. Banyaknya pengusaha dan pekerja yang belum memahami UU dan peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis tersebut diatas maka arah kebijakan dan strategi yang akan dilakukan dalam RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Periode 2021-2026 adalah sebagai berikut :

Tabel T-C 26
Strategi Dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

VISI : Terwujudnya Dumai Sebagai Kota Pelabuhan Dan Industri Yang Unggul Dan Bertumpu Pada Budaya Melayu				
MISI I : Mengembangkan Perekonomian Kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri				
NO.	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
1	Meningkatkan kesempatan kerja dan kondisi kerja	Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai kebutuhan pasar kerja	Meningkatkan Peluang Kerja Bagi Masyarakat	Meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal berbasis kompetensi dan keunggulan daerah
				Meningkatkan Penyaluran Tenaga kerja pada pasar lapangan kerja industri yang memadai
				Menambah jenis pelatihan sesuai kebutuhan industri dan pelabuhan di Kota Dumai
				Mengutamakan penyerapan tenaga kerja lokal oleh perusahaan yang beroperasi di Kota Dumai
				Mengembangkan dan memperbanyak usaha yang menyerap banyak tenaga kerja/wirausaha
		Terciptanya situasi kerja yang kondusif	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan	Penguatan Hubungan Industrial dan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja
				Terlaksananya Pembinaan Norma Ketenagakerjaan
				Terlaksananya Kualitas Tata Kelola Kelembagaan Kerjasama Hubungan Industrial

Bab VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan penyelenggaraan urusan Wajib di bidang Ketenagakerjaan. Dengan memperhatikan berbagai aspek sebagaimana telah diuraikan secara rinci di bab-bab sebelumnya yaitu hasil review dokumen RPJMD, isu-isu strategis, visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan 5 (lima) tahun mendatang, strategi dan arah kebijakan, kebijakan umum dan program pembangunan daerah, dan indikasi rencana program prioritas yang disertai kebutuhan pendanaan, maka Dinas Tenaga Kerja telah menetapkan program dan kegiatan prioritas serta program dan kegiatan penunjang yang dijabarkan sebagai berikut :

6.1 Program dan Kegiatan Prioritas

Program dan kegiatan prioritas merupakan program dan kegiatan yang menjadi fokus dan tujuan yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan, untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja; meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja; meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Tahun 2021-2026
Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai

NO	TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME), DAN KEGIATAN (OUTPUT) SERTA SUB KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODEN TRAJEKTORI	UNITS		
							TAHUN 1 (2022)		TAHUN 2 (2023)		TAHUN 3 (2024)		TAHUN 4 (2025)		TAHUN 5 (2026)					
							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	
1	Mewujudkan perekonomian yang mandiri dan masyarakat yang sejahtera	Meningkatnya Kesempatan Kerja	2 07 02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase terpenuhinya kebutuhan penyusunan RTKD		100	309.300.000	100	180.000.000	100	230.000.000	100	230.000.000	100	230.000.000	100	0	Disnakertrans	Kota Dumai

			2 07 02 2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase Sinkronisasi perencanaan kebutuhan pelatihan dg Rencana Tenaga Kerja	75	309.300.000	75	180.000.000	75	230.000.000	75	230.000.000	75	230.000.000	75		
			2 07 02 2.01 01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1 Dokumen	210.000.000	1 Dokumen	180.000.000	1 Dokumen	150.000.000		150.000.000	-	150.000.000	2 Dokumen		
			2 07 02 2.01 02	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	20 Perusahaan	99.300.000	20 Perusahaan	0	20 Perusahaan	80.000.000	20 Perusahaan	80.000.000	20 Perusahaan	80.000.000	100 Perusahaan		
			2 07 03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Besarannya Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan	10	5.043.745.054	10	4.134.792.000	10	4.334.792.000	10	4.047.770.000	10	4.520.000.000	10	Disnakertrans	Kota Dumai
			2 07 03 2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pencari kerja yang diberikan pelatihan berbasis kompetensi	512 Org	4.763.745.054	750 Org	3.774.792.000	900 Org	3.974.792.000	960 Org	3.397.770.000	960 Org	3.870.000.000	4082 Org		
			2 07 03 2.01 01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	512 Org	3.763.745.054	750 Org	2.774.792.000	900 Org	2.974.792.000	960 Org	2.397.770.000	960 Org	2.870.000.000	4082 Org		

				Kompetensi															
			2 07 03 2.01 02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n		30 Lembaga	200.000.000	30 Lembaga	200.000.000	30 Lembaga	200.000.000	30 Lembaga	200.000.000	30 Lembaga	200.000.000	15 0 Lembaga		
			2 07 03 2.01 03	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten /Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja		4 Unit/ Paket	800.000.000	4 Unit/ Paket	800.000.000	4 Unit/ Paket	800.000.000	4 Unit/ Paket	800.000.000	4 Unit/ Paket	800.000.000	20 Unit/ Paket		
			2 07 03 2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Peningkatan pemahaman ttg regulasi LPKS		100%	70.000.000	100%	90.000.000	100%	90.000.000	100%	150.000.000	100%	150.000.000	10 0%		
			2 07 03 2.02 01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina		20 Lembaga	70.000.000	20 Lembaga	90.000.000	20 Lembaga	90.000.000	20 Lembaga	150.000.000	20 Lembaga	150.000.000	10 0 Lembaga		
			2 07 03 2.03	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Peningkatan pemahaman ttg perizinan pd LPKS		100%	70.000.000	100%	90.000.000	100%	90.000.000	100%	150.000.000	100%	150.000.000	10 0%		

			2 07 03 2.03 01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi		20 Perizinan	70.000.000	20 Perizinan	90.000.000	20 Perizinan	90.000.000	20 Perizinan	150.000.000	20 Perizinan	150.000.000	10 Perizinan		
			2 07 03 2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase Produktivitas pada perusahaan kecil		100%	70.000.000	100%	90.000.000	100%	90.000.000	100%	150.000.000	100%	150.000.000	100%		
			2 07 03 2.04 01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas		20 Perusahaan	70.000.000	20 Perusahaan	90.000.000	20 Perusahaan	90.000.000	20 Perusahaan	150.000.000	20 Perusahaan	150.000.000	10 Perusahaan		
			2 07 03 2.05	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja		25%	70.000.000	25%	90.000.000	25%	90.000.000	25%	200.000.000	25%	200.000.000	25%		
			2 07 03 2.05 01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah		1 Dokumen	70.000.000	1 Dokumen	90.000.000	1 Dokumen	90.000.000	1 Dokumen	200.000.000	1 Dokumen	200.000.000	5 Dokumen		
			2 07 04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase penempatan tenaga kerja	63	25	2.845.954.946	30	3.355.000.000	35	3.740.208.000	40	3.875.000.000	45	3.875.000.000	45	Disnakertrans	Kota Dumai

			2 07 04 2.01	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya Jumlah Tenaga Kerja Yang Ditempatkan dan Diberdayakan		40	2.321.954.946	40	2.550.000.000	40	2.615.208.000	40	2.750.000.000	40	2.750.000.000	40		
			2 07 04 2.01 01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lainlain untuk Peningkatan Kompetensi		20 Orang	100.000.000	20 Orang	100.000.000	20 Orang	100.000.000	20 Orang	200.000.000	20 Orang	200.000.000	10 0 Orang		
			2 07 04 2.01 02	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL		100 Orang	75.000.000	100 Orang	90.000.000	100 Orang	90.000.000	100 Orang	250.000.000	100 Orang	250.000.000	50 0 Orang		
			2 07 04 2.01 03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan		300 Orang	75.000.000	300 Orang	90.000.000	300 Orang	150.000.000	300 Orang	200.000.000	300 Orang	200.000.000	1.5 00 Orang		
			2 07 04 2.01 04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD		50 Orang	75.000.000	50 Orang	90.000.000	50 Orang	120.000.000	50 Orang	200.000.000	50 Orang	200.000.000	25 0 Orang		
			2 07 04 2.01 05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja		160 Orang	1.996.954.946	320 Orang	2.180.000.000	336 Orang	2.155.208.000	448 Orang	1.900.000.000	480 Orang	1.900.000.000	17 44 Orang		

			2 07 04 2.02	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pengawasan dan Pengendalian LKPTS		100	60.000.000	100	80.000.000	100	125.000.000	100	125.000.000	100	125.000.000	100		
			2 07 04 2.02 02	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku		41 Lembaga	60.000.000	41 Lembaga	80.000.000	41 Lembaga	125.000.000	41 Lembaga	125.000.000	41 Lembaga	125.000.000	41 Lembaga		
			2 07 04 2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Meningkatnya pelayanan Informasi Pasar Kerja		85	300.000.000	85	450.000.000	85	500.000.000	85	500.000.000	85	500.000.000	85		
			2 07 04 2.03 01	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online – Sinaker Disnaker Kota Dumai		2 Dokumen	150.000.000	2 Dokumen	150.000.000	2 Dokumen	150.000.000	2 Dokumen	150.000.000	2 Dokumen	150.000.000	10 Dokumen		
			2 07 04 2.03 02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari Kerja dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)		3.000 Orang	150.000.000	3.000 Orang	100.000.000	3.000 Orang	100.000.000	3.000 Orang	100.000.000	3.000 Orang	100.000.000	15.000 Orang		
			2 07 04 2.03 03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja		0		50 Orang	200.000.000	50 Orang	250.000.000	50 Orang	150.000.000	50 orang	150.000.000	20 Orang		

			2 07 04 2.04	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya Perlindungan Pekerja Migran		85	164.000.000	85	275.000.000	85	500.000.000	85	500.000.000	85	500.000.000	85		
			2 07 04 2.04 01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya		50 Orang	89.000.000	50 Orang	150.000.000	70 Orang	250.000.000	70 Orang	250.000.000	70 Orang	250.000.000	31 0 Orang		
			2 07 04 2.04 03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan		50 Orang	75.000.000	50 Orang	125.000.000	70 Orang	250.000.000	70 Orang	250.000.000	70 Orang	250.000.000	31 0 Orang		
		Meningkatnya Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan	2 07 05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	87	80	1.406.000.000	85	1.495.000.000	90	1.595.000.000	95	1.595.000.000	100	1.595.000.000	10 0	Dis na ker tra ns	K o t a D u m a i
					Menurunnya Angka sengketa pengusaha pekerja per tahun		25		30		35		35		35	35			

			2 07 05 2.01	Pengesaha n Peraturan Perusaha n dan Pendaftar an Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusaha n yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupate n/Kota	Persentase pelaksanaan pembinaan hubungan industrial		85	642.000.000	85	650.000.000	85	750.000.000	85	750.000.000	85	750.000.000	85		
			2 07 05 2.01 01	Pengesaha n Peraturan Perusaha n bagi Perusaha n	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online		50 Perus ahaan	200.000.000	50 Perus ahaan	200.000.000	50 Perus ahaan	250.000.000	50 Perus ahaan	250.000.000	50 Perus ahaan	250.000.000	25 0 Per usa haa n		
			2 07 05 2.01 02	Pendaftara n Perjanjian Kerja Bersama bagi Perusaha n	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama		25 Perus ahaan	200.000.000	25 Perus ahaan	200.000.000	25 Perus ahaan	250.000.000	25 Perus ahaan	250.000.000	25 Perus ahaan	250.000.000	25 Per usa haa n		
			2 07 05 2.01 03	Penyeleng garaan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang	100%	5 Lapor an	242.000.000	5 Lapor an	250.000.000	5 Lapor an	250.000.000	5 Lapor an	250.000.000	5 Lapor an	250.000.000	25 Lap ora n		

				dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan – Dewan Pengupahan													
			2 07 05 2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial		100	764.000.000	100	845.000.000	100	845.000.000	100	845.000.000	100	845.000.000	100	100
			2 07 05 2.02 01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah		55 Perka ra	200.000.000	55 Perka ra	200.000.000	55 Perka ra	200.000.000	55 Perka ra	200.000.000	55 Perka ra	200.000.000	27 5 Per kar a	

			2 07 05 2.02 02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan		50 Perkara	90.000.000	50 Perkara	120.000.000	50 Perkara	120.000.000	50 Perkara	120.000.000	50 Perkara	120.000.000	25 0 Perkara		
			2 07 05 2.02 03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta non afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi		29 Asosiasi dan Serikat Pekerja	144.000.000	29 Asosiasi dan Serikat Pekerja	165.000.000	29 Asosiasi dan Serikat Pekerja	165.000.000	29 Asosiasi dan Serikat Pekerja	165.000.000	29 Asosiasi dan Serikat Pekerja	165.000.000	29 Asosiasi dan Serikat Pekerja		
			2 07 05 2.02 04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina		1 Lembaga	180.000.000	1 Lembaga	180.000.000	1 Lembaga	180.000.000	1 Lembaga	180.000.000	1 Lembaga	180.000.000	1 Lembaga		

			2 07 05 2.02 05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		100 Orang	150.000.000	100 Orang	180.000.000	100 Orang	180.000.000	100 Orang	180.000.000	100 Orang	180.000.000	50 Orang	
			2 07 01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota	100	100	7.255.337.546	100	8.676.067.568	100	8.097.524.692	100	8.544.495.767	100	8.072.265.767	100	
			2 07 01 2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	3 Dokumen	5 Dokumen	71.000.000	5 Dokumen	80.000.000	5 Dokumen	80.000.000	5 Dokumen	80.000.000	5 Dokumen	80.000.000	25 Dokumen	
			3 07 01 2.01 01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	0 Dokumen	3 Dokumen	23.840.000	2 Dokumen	28.840.000	2 Dokumen	28.840.000	2 Dokumen	28.840.000	3 Dokumen	28.840.000	13 Dokumen	
			3 07 01 2.01 02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	11.000.000	1 Dokumen	15.000.000	1 Dokumen	15.000.000	1 Dokumen	15.000.000	1 Dokumen	15.000.000	5 Dokumen	

			3 07 01 2.01 03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	0 Doku men	1 Doku men	11.000.000	1 Doku men	11.000.000	1 Doku men	11.000.000	1 Doku men	11.000.000	1 Doku men	11.000.000	5 Do ku me n		
			4 07 01 2.01 06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Lapor an	3 Lapor an	17.160.000	3 Lapor an	17.160.000	3 Lapor an	17.160.000	3 Lapor an	17.160.000	3 Lapor an	17.160.000	15 Lap ora n		
			3 07 01 2.01 07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	0 Lapor an	3 Lapor an	8.000.000	3 Lapor an	8.000.000	3 Lapor an	8.000.000	3 Lapor an	8.000.000	3 Lapor an	8.000.000	15 Lap ora n		
			2 07 01 2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen administrasi keuangan perangkat daerah	1 Doku men	1 Doku men	3.647.652.600	1 Doku men	3.715.559.568	1 Doku men	3.715.559.568	1 Doku men	3.715.559.568	1 Doku men	3.715.559.568	5 Do ku me n		
			3 07 01 2.02 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	12 Bulan	30 Orang /Bula n	3.542.652.600	30 Orang /Bula n	3.610.559.568	30 Orang /Bula n	3.610.559.568	30 Orang /Bula n	3.610.559.568	30 Orang /Bula n	3.610.559.568	15 0 Ora ng/ Bul an		
			4 07 01 2.02 05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2 Lapor an	1 Lapor an	65.000.000	1 Lapor an	65.000.000	1 Lapor an	65.000.000	1 Lapor an	65.000.000	1 Lapor an	65.000.000	5 Lap ora n		

			5 07 01 2.02 07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD		1 Laporan	40.000.000	1 Laporan	40.000.000	1 Laporan	40.000.000	1 Laporan	40.000.000	1 Laporan	40.000.000	5 Laporan		
			2 07 01 2.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		2 Laporan	45.000.000	2 Laporan	45.000.000	2 Laporan	45.000.000	2 Laporan	45.000.000	2 Laporan	45.000.000	10 Laporan		
			3 07 01 2.03 06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD		2 Laporan	45.000.000	2 Laporan	45.000.000	2 Laporan	45.000.000	2 Laporan	45.000.000	2 Laporan	45.000.000	10 Laporan		
			2 07 01 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pembinaan Kepegawaian Perangkat Daerah		60 org	134.999.946	60 org	165.000.000	60 org	165.000.000	60 org	165.000.000	60 org	165.000.000	30 0 org		
			3 07 01 2.05 09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan		33 Orang	134.999.946	33 Orang	165.000.000	33 Orang	165.000.000	33 Orang	165.000.000	33 Orang	165.000.000	16 5 Orang		
			2 07 01 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Kebutuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	12 Bulan	12 Bulan	949.085.000	12 Bulan	1.018.000.000	12 Bulan	1.068.000.000	12 Bulan	1.068.000.000	12 Bulan	1.068.000.000	60 Bulan		

			2 07 01 2.06 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12 Bulan	12 Paket	25.000.000	12 Paket	50.000.000	12 Paket	75.000.000	12 Paket	75.000.000	12 Paket	75.000.000	5 Paket		
			2 07 01 2.06 02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Bulan	12 Paket	200.000.000	12 Paket	150.000.000	12 Paket	175.000.000	12 Paket	175.000.000	12 Paket	175.000.000	10 Paket		
			2 07 01 2.06 04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12 Bulan	12 Paket	85.000.000	12 Paket	85.000.000	12 Paket	85.000.000	12 Paket	85.000.000	12 Paket	85.000.000	15 Paket		
			2 07 01 2.06 05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12 Bulan	12 Paket	119.085.000	12 Paket	125.000.000	12 Paket	125.000.000	12 Paket	125.000.000	12 Paket	125.000.000	10 Paket		
			2 07 01 2.06 06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	12 Bulan	12 Dokumen	8.000.000	12 Dokumen	8.000.000	12 Dokumen	8.000.000	12 Dokumen	8.000.000	12 Dokumen	8.000.000	60 Dokumen		
			2 07 01 2.06 09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Bulan	12 Laporan	512.000.000	12 Laporan	550.000.000	12 Laporan	550.000.000	12 Laporan	550.000.000	12 Laporan	550.000.000	5 Laporan		
			2 07 01 2.06 11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	-	-	-	4 Dokumen	50.000.000	4 Dokumen	50.000.000	4 Dokumen	50.000.000	4 Dokumen	50.000.000	16 Dokumen		

			2 07 01 2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kebutuhan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		1 Unit Mobil ;1 Unit Moto r -1 Paket	790.000.000	-1 Unit Mobil -3 Unit Mobil ;2 Unit Moto r -1 Paket -50 Unit -1 Unit	2.089.668.000	-1 Unit Mobil -1 Unit Mobil ;6 Unit Moto r -1 Paket -50 Unit -1 Unit	1.442.870.000	-1 Unit Mobil -1 Unit Mobil ;6 Unit Moto r -1 Paket -50 Unit -1 Unit	1.702.870.000	1 Unit Mobil -1 Paket -50 Unit -1 Unit	1.030.000.000	-5 Unit Mo bil -3 Uni t Mo bil; 15 Uni t Mo tor -4 Pa ket -50 Uni t -4 Uni t		
			2 07 01 2.07 01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan		-	-	1 Unit Mobil	125.208.000	1 Unit Mobil	125.208.000	1 Unit Mobil	130.000.000	1 Unit Mobil	130.000.000	4 Uni t Mo bil		
			2 07 01 2.07 02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan		1 Unit Mobil ;1 Unit Moto r	370.000.000	3 Unit Mobil ;2 Unit Moto r	1.019.460.000	1 Unit Mobil ;6 Unit Moto r	672.870.000	1 Mobil ;6 Unit Moto r	672.870.000	-	-	6 Uni t Mo bil; 15 Uni t Mo tor		
			2 07 01 2.07 05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		1 Paket	110.000.000	1 Paket	75.000.000	1 Paket	180.000.000	1 Paket	180.000.000	1 Paket	180.000.000	5 Pak et		
			2 07 01 2.07 06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		50 Unit	310.000.000	50 Unit	220.000.000	50 Unit	220.000.000	50 Unit	220.000.000	50 Unit	220.000.000	15 0 Uni t		

			2 07 01 2.07 10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan		-	-	1 Unit	650.000.000	1 Unit	500.000.000	1 Unit	500.000.000	1 Unit	500.000.000	4 Unit
			2 07 01 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah kebutuhan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 Bulan	12 Bulan	911.400.000	12 Bulan	945.000.000	12 Bulan	963.255.124	12 Bulan	970.226.199	12 Bulan	1.050.866.199	60 Bulan
			2 07 01 2.08 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Bulan	1 Laporan	5.000.000	1 Laporan	5.000.000	1 Laporan	5.000.000	1 Laporan	5.000.000	1 Laporan	5.000.000	5 Laporan
			2 07 01 2.08 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Bulan	1 Laporan	255.000.000	1 Laporan	255.000.000	1 Laporan	255.000.000	1 Laporan	255.000.000	1 Laporan	255.000.000	5 Laporan
			2 07 01 2.08 03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	-	3 Laporan	65.000.000	3 Laporan	85.000.000	3 Laporan	85.000.000	3 Laporan	85.000.000	3 Laporan	140.866.199	15 Laporan
			2 07 01 2.08 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Bulan	1 Laporan	586.400.000	1 Laporan	600.000.000	1 Laporan	618.255.124	1 Laporan	625.226.199	1 Laporan	650.000.000	5 Laporan
			2 07 01 2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara	Jumlah Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara	- 12 bulan - 6 mobil - 65 unit peralatan dan	- 12 bulan - 6 mobil - 65 unit peralatan	706.200.000	- 12 bulan - 10 mobil , 3 unit motor	617.840.000	- 12 bulan - 10 mobil , 3 unit motor	617.840.000	- 12 bulan - 10 mobil , 9 unit motor	797.840.000	- 12 bulan - 10 mobil , 14 unit motor	917.840.000	-60 bulan-46 unit mobil, 29

				Daerah		mesin	dan mesin - 3 paket gedung kantor, 4 rumah terampil		- 75 unit peralatan dan mesin - 1 paket rehab		- 65 unit peralatan dan mesin - 1 paket rehab		- 65 unit peralatan dan mesin - 1 paket rehab		- 65 unit peralatan dan mesin - 1 paket rehab		unit motor - 335 unit peralatan dan mesin - 1 paket rehab		
			2 07 01 2.09 02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	- 12 Bulan - 6 Mobil	6 Unit Mobil	247.130.000	- 10 Unit Mobil, 3 Unit Motor	319.340.000	- 10 Unit Mobil, 3 Unit Motor	319.340.000	- 10 Unit Mobil, 9 Unit Motor	499.340.000	- 10 Unit Mobil, 14 Unit Motor	619.340.000	- 46 Unit Mobil, 29 Unit Motor		
			2 07 01 2.09 06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	65 Unit	65 Unit	95.250.000	75 Unit	100.000.000	65 Unit	100.000.000	65 Unit	100.000.000	65 Unit	100.000.000	335 Unit		
			2 07 01 2.09 10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		- 3 unit gedung kantor, 4 rumah terampil	363.820.000	1Unit	198.500.000	1 Unit	198.500.000	1 Unit	198.500.000	1 Unit	198.500.000	- 4 Unit - 4 rumah terampil		

TOTAL								16.860.337.5 46		17.840.859.5 68		17.997.524.6 92		18.292.265.7 67		18.292.265.7 67			

Bab VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

Penetapan indikator kinerja atau ukuran kinerja yang akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan Dinas Tenaga Kerja harus ditetapkan secara cermat dengan memperhatikan kondisi riil saat ini serta memperhatikan berbagai pertimbangan yang mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja kedepan baik pengaruh dari luar (external) maupun dari dalam (internal).

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan an sasaran strategis operasional. Indikator Kinerja Utama digunakan sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Perangkat Daerah. Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai disusun dengan maksud dan tujuan (1) untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik (2) Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuandan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Berdasarkan analisis dan evaluasi atas capaian kinerja tahun sebelumnya serta indikator kinerja Disnakertrans Provinsi Riau yang menjadi pendukung terhadap capaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD maka secara rinci Indikator Kinerja untuk lima tahun 2021 – 2026 dapat diuraikan dalam tabel 7.1 sebagai berikut :

Tabel 7.1
Indikator Kinerja
Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Dumai Tahun 2021 – 2026

NO	BIDANG/URUSAN/INDIKATOR	SATUAN	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2020)	2022	2023	2024	2025	2026
LAYANAN URUSAN WAJIB NON PELAYANAN DASAR								
1.	Tenaga Kerja							
1.1.	Pertumbuhan Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	%	10	10	10	10	10	10
1.2.	Peningkatan Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	10	10	10	10	10	10
1.3.	Pertumbuhan Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	%	0	15	15	15	15	15
1.4.	Persentase penempatan tenaga kerja	%	0	10	10	10	10	10
1.5.	Menurunnya Angka sengketa pengusaha dg pekerja per tahun	%	22	30	32	35	35	40
1.6.	Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota	%	100	100	100	100	100	100

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai periode 2021–2026, adalah sebagai pedoman, landasan dan referensi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Dumai Tahun 2021-2026 di bidang ketenagakerjaan, selanjutnya menjadi pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai setiap tahunnya. Disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang berisi, tujuan, strategi, dan arah kebijakan yang diimplementasikan kedalam program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Kota Dumai Tahun 2021–2026

Renstra-SKPD ini disusun bukan hanya untuk memenuhi persyaratan dalam pengajuan program kerja dan kegiatan yang diharapkan dapat dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Dumai, namun lebih penting daripada itu Renstra-PD diharapkan dapat mencapai tiga tujuan utama, yaitu :

1. Menjadi acuan dan pedoman pelaksanaan dalam merealisasikan rencana yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi dinas, sehingga pencapaiannya dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.
2. Diperoleh indikator-indikator yang jelas untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program dalam periode tertentu sebagaimana diamanatkan dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

3. Meningkatkan peran serta Masyarakat dan Aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan pembangunan Kota Dumai melalui pelaksanaan tugas dan fungsi ketengakerjaan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai ini hendaknya dapat dilaksanakan secara konsisten, jujur, transparan, partisipatif dan penuh rasa tanggung jawab serta merupakan pedoman bagi penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, yang merupakan agenda tahunan selama lima tahun ke depan. Untuk itu perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaannya.

Mudah-mudahan penyusunan Renstra-PD ini dapat bermanfaat bagi Masyarakat maupun Pemerintah Kota Dumai, khususnya Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Dumai, September 2021
Kepala,

SATRIO WIBOWO, AP. M.Si
Pembina Tk.I
NIP. 19770524 199602 1 002