



BUPATI PASURUAN  
PROVINSI JAWA TIMUR  
PERATURAN BUPATI PASURUAN  
NOMOR 27 TAHUN 2023  
TENTANG

RENCANA STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN  
TAHUN 2024 – 2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASURUAN,

- Menimbang :
- a. bahwa telah ditetapkan Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 melalui Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Dokumen Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026;
  - b. bahwa berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru, disebutkan bahwa Kepala Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis 2024-2026 dan ditetapkan dengan Perkada paling lambat Minggu kedua Bulan April Tahun 2023;
  - c. bahwa Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan memerlukan adanya dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan sebagai dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan untuk periode 3 (tiga) tahun;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Djawa Timur (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 32) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005- 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);



9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
16. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru;

18. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan 2024-2026.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2024-2026

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pasuruan.
2. Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah adalah Bupati dan Wakil Bupati Pasuruan.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
4. Dinas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat Dinas Ketenagakerjaan adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2005-2025.
6. Rencana Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat RPD adalah Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat RENSTRA adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 3 (tiga) tahun.
8. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat Renstra Dinas Ketenagakerjaan adalah dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan untuk periode 3 (tiga) tahun.
9. Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat Renja Dinas Ketenagakerjaan adalah dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan untuk periode 1 (satu) tahun.



17. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru;
19. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan 2024-2026.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2024-2026

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pasuruan.
2. Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah adalah Bupati dan Wakil Bupati Pasuruan.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
4. Dinas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat Dinas Ketenagakerjaan adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2005-2025.
6. Rencana Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat RPD adalah Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat RENSTRA adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 3 (tiga) tahun.
8. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat Renstra Dinas Ketenagakerjaan adalah dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan untuk periode 3 (tiga) tahun.
9. Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat Renja Dinas Ketenagakerjaan adalah dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan untuk periode 1 (satu) tahun.



BAB II  
KEDUDUKAN RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan

Pasal 2

- (1) Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024-2026 merupakan penjabaran dari RPD Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.
- (2) Renstra Dinas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam menyusun Renja Dinas Ketenagakerjaan dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

Pasal 3

Sistematika Penulisan Renstra Dinas Ketenagakerjaan disusun sebagai berikut:

- BAB I : PENDAHULUAN;  
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN Dinas Ketenagakerjaan;  
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS Dinas Ketenagakerjaan;  
BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN;  
BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN;  
BAB VI : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUBKEGIATAN SERTA PENDANAAN;  
BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN;  
BAB VIII : PENUTUP.

Pasal 4

Renstra Dinas Ketenagakerjaan berikut matriknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

Kepala Dinas Ketenagakerjaan wajib melaksanakan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dalam rangka mendukung capaian Rencana Pembangunan Daerah yang tertuang dalam RPD Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.

BAB III  
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Kepala Dinas Ketenagakerjaan wajib melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil Renstra Dinas Ketenagakerjaan.
- (2) Kepala Dinas Ketenagakerjaan menyampaikan laporan hasil pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah.

BAB IV  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 7

Untuk menghindari terjadinya kekosongan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2027, Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024–2026 ini dapat digunakan sebagai acuan untuk menyusun Renja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2027.

BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pasuruan.

Ditetapkan di Pasuruan  
pada tanggal 11 April 2023  
BUPATI PASURUAN,

ttd.

M. IRSYAD YUSUF

Diundangkan di Pasuruan  
pada tanggal 11 April 2023  
SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN PASURUAN,

ttd.

YUDHA TRIWIDYA SASONGKO

BERITA DAERAH KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2023 NOMOR 27

PENJELASAN ATAS  
PERATURAN BUPATI PASURUAN  
NOMOR 27 TAHUN 2023  
TENTANG

RENCANA STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN  
TAHUN 2024 – 2026

I. UMUM.

Bahwa dalam rangka mewujudkan Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan yang akan dicapai sampai pada akhir tahun perencanaan yaitu pada Tahun 2026 diperlukan dokumen perencanaan yang lebih operasional dan implementatif maka diperlukan Renstra Dinas Ketenagakerjaan, sebagai arahan kebijakan perencanaan tiga tahun kedepan. Oleh sebab itu dokumen renstra Dinas Ketenagakerjaan harus selaras dengan RPD dalam hal permasalahan daerah, isu- isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan dan subkegiatan berikut indikatornya.

Dalam rangka penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Renja Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan melakukan koordinasi, sinergi dan harmonisasi dengan para pemangku kepentingan, selain itu penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dilakukan dua minggu setelah penetapan penyusunan RPD.

Adapun tahapan penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan meliputi, Persiapan Penyusunan, Penyusunan Rancangan Awal, Penyusunan Rancangan, Pelaksanaan Forum Dinas Ketenagakerjaan /lintas Renstra Dinas Ketenagakerjaan, Perumusan Rancangan Akhir dan Penetapan Renstra.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan dan subkegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Dinas Ketenagakerjaan yang disusun berpedoman kepada RPD dan bersifat indikatif.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Renstra berpedoman terhadap



Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah :

1. Lampiran E.8.2.1 tentang Pengendalian dan Evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/Kota (Hal. 609);
2. Lampiran E.9.4 tentang evaluasi terhadap hasil Renstra Perangkat Daerah Lingkup Kabupaten/Kota (Hal. 623).

**Pasal 7**

Dokumen Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024-2026 ini dapat diberlakukan sebagai untuk pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2027 dan Perubahan Renja Tahun 2027 disusun dan ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah.

**Pasal 8**

Cukup jelas.

**RENCANA STRATEGIS ( RENSTRA )**  
**DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN**  
**TAHUN 2024-2026**



**DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN**  
JL. Dr. SOETOMO No.101 BANGIL Telp./Fax/ (0343) 421016 Kode Pos 67153  
KABUPATEN P A S U R U A N



LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI PASURUAN  
NOMOR : TAHUN 2023  
TANGGAL :

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rencana Strategis (Renstra) merupakan suatu proses secara sistematis dan berkesinambungan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) tahun, dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan dan Program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan Kerja Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 Menggambarkan Tujuan, Sasaran, Strategis, dan Program Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. Komponen - komponen Renstra ini mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 Pemerintahan Kabupaten Pasuruan. Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan berfungsi sebagai dokumen perencanaan strategis untuk mengimplementasikan sasaran - sasaran daerah yang telah dituangkan dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 Pemerintah Kabupaten, sekaligus menjabarkan potret permasalahan pembangunan daerah yang menjadi kewenangan satuan kerja. Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan memuat indikasi daftar program yang akan melalui sumber pembiayaan APBD, dengan mengacu pada tugas pokok dan fungsi yang dibebankan Pemerintah Kabupaten.

Dengan adanya Perubahan Perangkat Daerah menjadi OPD sesuai dengan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 177 Tahun 2021 dan Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 08 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka perlu di tetapkan ketentuan pelaksanaan tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dengan Peraturan Bupati Pasuruan



Perubahan Rencana Strategis memiliki fungsi dalam pemilihan tujuan-tujuan organisasi/instansi, penentuan strategi, kebijaksanaan, program-program strategi yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut. Ada beberapa kebijakan yang telah ditempuh oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan untuk mewujudkan amanat Undang-Undang, Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026, Perubahan Rencana Strategis Kemenaker dan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jawa Timur. Dalam hal tersebut Strategi merupakan usaha-usaha untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Penentuan strategi berdasarkan misi, tujuan dan sasaran pembangunan Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan.

Terhadap Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 Pemerintah Kabupaten Pasuruan perlu di lakukan Renstra Dinas Ketenagakerjaan agar sistematika penulisan dan substansinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta Perubahan kondisi lingkungan terkini. Dengan adanya RPD Pemerintah Kabupaten, maka seluruh Renstra Satuan Kerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan perlu disesuaikan. Hal inilah yang melatarbelakangi mengapa Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan perlu disempurnakan atau ditajamkan.

Hubungan Renstra dengan Dokumen Perencanaan Lainnya dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan, dari satu sisi merupakan turunan/penjabaran lebih lanjut dari RPD; dari sisi lain merupakan dokumen induk perencanaan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. Sebagai Dokumen Induk Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan harus dijadikan rujukan oleh Kepala Dinas dalam menyusun rencana kerja tahunan maupun rencana kerja Bidang dan Seksi – Seksi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan berisikan Program – program kerja yang akan dilaksanakan sepanjang waktu 3 (tiga) tahun kedepan. Program – Program Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan merupakan turunan/penjabaran dari program yang ada dalam Renstra Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Program – program ini dilaksanakan dalam rangka mewujudkan atau



mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. Tercapainya sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan beserta sasaran satuan kerja lain, secara simultan, diharapkan mampu mewujudkan pencapaian sasaran Pemerintah Kabupaten Pasuruan, sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap tujuan pembangunan Kabupaten Pasuruan.

## **1.2 Dasar Hukum**

Landasan hukum penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan adalah :

1. Landasan Idiil : Pancasila
2. Landasan Konstitusional : UUD RI Tahun 1945
3. Landasan Konseptual :
  - 1) Undang – undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
  - 2) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
  - 3) Peraturan Presiden tentang RPJM Tahun 2019 ;
  - 4) Peraturan Presiden RI Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004 – 2009 ;
  - 5) Perda No. Tahun Tentang Perubahan PERUBAHAN RPJMD kabupaten Pasuruan;
  - 6) Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Pasuruan Tahun 2005 – 2025.
4. Landasan Operasional :
  - 1) Undang – undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang pembentukan Daerah – daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur ;
  - 2) Undang – undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara ;
  - 3) Undang – undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara ;
  - 4) Undang – undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah ;

- 5) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan ;
- 6) Undang – undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;
- 7) Undang – undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Penyempurnaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 8) Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah ;
- 10) Inpres no. 9 Tahun 2009 tentang Pengarusutamaan gender (PUG);
- 11) Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pelaksanaan PUG di Daerah;
- 12) Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru;
- 13) Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2010 tentang Rencana Umum Tata Ruang Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2009 - 2029 ;
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah ;
- 15) Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 177 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka perlu di tetapkan ketentuan pelaksanaan tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dengan Peraturan Bupati Pasuruan;
- 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;



- 17) Perda Nomor 10 Tahun 2021 tentang PERUBAHAN RPJMD Kabupaten Pasuruan 2018-2023.
- 18) Perda Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka perlu di tetapkan ketentuan pelaksanaan tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dengan Peraturan Bupati Pasuruan
- 19) Perbup tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026) .....

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dan tujuan penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan tahun 2024 – 2026 adalah :

❖ **Maksud :**

1. Untuk mengimplementasikan tujuan dan sasaran pembangunan Pemerintah Kabupaten sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan ;
2. Menjadi landasan penentuan program dan kegiatan tahunan secara kronologis dan berkelanjutan ;
3. Menjamin komitmen terhadap kesepakatan program yang sudah dibahas secara partisipatif antara semua komponen, mulai dari saat penyusunan, penuangan ke dalam Dokumen Renstra hingga penjabarannya ke dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Rancangan Anggaran Pembangunan Belanja Daerah (RAPBD).

Adapun Tujuan penajaman Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan adalah agar :

❖ **Tujuan :**

1. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan sebagai Penjabaran Visi, Misi dan Fokus Program Bupati dan Wakil Bupati selama 3 (tiga) tahun, yaitu mulai tahun 2024 sampai dengan 2026;
2. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan

disertai sasaran dan lokus program/kegiatan selama 3 (tiga) tahun

3. Keterkaitan antara komponen Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 Pemerintah Kabupaten Pasuruan menjadi jelas dan tidak bias.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB I. PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Dasar Hukum Penyusunan
- 1.3 Maksud dan Tujuan;
- 1.4 Sistematika Penulisan

##### **BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Kelompok Sasaran Layanan

##### **BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

- 3.1** Permasalahan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan
- 3.2** Isu Strategis

##### **BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN**

##### **BAB V. STRATEGI, ARAH KEBIJAKAN DAN PROGRAM PRIORITAS**

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan
- 4.2 Cascading Kinerja OPD

##### **BAB VI. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUBKEGIATAN SERTA PENDANAAN**

##### **BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN PEMERINTAH DAERAH**

##### **BAB VIII PENUTUP**



## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### **2.1 Tugas, Fungsi Dan Stuktur Organisasi Perangkat Daerah**

##### **2.1.1 Tugas Pokok Dan Fungsi**

Keberadaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan berpedoman pada landasan hukum yaitu Peraturan Bupati Pasuruan Nomor : 177 tahun 2021 dan mempunyai tugas :

***“ Membantu Bupati Melaksanakan Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Di Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Transmigrasi Serta Tugas Pembantuan “***

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan mempunyai fungsi :

- a) Perumusan kebijakan di bidang Ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi;
- b) Pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi;
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi;
- d) pelaksanaan administrasi dinas di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi; dan
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

Stuktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan ditetapkan dengan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor : 177 tahun 2021 adalah :

#### **1. SEKRETARIAT**

- 1) Sekretariat sebagaimana mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan keuangan
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretariat mempunyai fungsi :
  - a. Koordinasi dan penyusunan perencanaan program/kegiatan;

- b. Pelaksanaan dan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian;
- c. Pengelolaan administrasi perlengkapan dan barang milik daerah/negara;
- d. Pengelolaan urusan rumah tangga dinas;
- e. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
- f. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas bidang-bidang secara terpadu;
- g. Pengelolaan administrasi dinas;
- h. Pengelolaan administrasi dinas di bidang-bidang Ketenagakerjaan;
- i. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi, dan pelaporan kinerja organisasi tata laksana; dan
- i. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

❖ **Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan sebagaimana dimaksud dalam mempunyai tugas :**

- a. menyiapkan bahan pengumpulan data dan koordinasi penyusunan program;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan data;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan program;
- d. menyiapkan bahan laporan pelaksanaan program;
- e. menyiapkan bahan melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program;
- f. menyiapkan bahan melaksanakan penyusunan anggaran program; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

❖ **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam mempunyai tugas :**

- a. menyiapkan bahan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- b. menyiapkan bahan pengelolaan tata naskah dinas dan tata kearsipan;
- c. menyiapkan bahan menyelenggarakan pengelolaan rumah tangga dinas;



- d. menyiapkan bahan pengelolaan perlengkapan dan aset;
- e. menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian; dan
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

## **2. BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS**

- (1) Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang pelatihan dan Produktivitas.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai fungsi :
  - a. pengkoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
  - b. pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
  - c. pengkoordinasian peningkatan kompetensi sumberdaya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
  - d. pengkoordinasian penyelenggaraan pemagangan;
  - e. pengkoordinasian pelayanan pengelolaan informasi Pelatihan kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten;
  - f. penyebarluasan informasikonsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
  - g. pengkoordinasian pengukuran dan pemantauan produktivitas; dan
  - h. pengkoordinasian penyelenggaraan akreditasi lembaga pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja;
  - i. pengkoordinasian penyelenggaraan monitoring dan evaluasi lembaga pelatihan kerja;
  - j. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

## **3. BIDANG PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

- (1) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang penempatan dan perluasan Kesempatan kerja.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :
  - a. pelaksanaan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan

- pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. pelaksanaan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
  - c. pelaksanaan koordinasi perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan antar kerja kepada masyarakat;
  - d. pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
  - e. pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar Negeri kepada masyarakat;
  - f. pelaksanaan koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia;
  - g. pelaksanaan koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Pekerja Migran Indonesia ke luar Negeri;
  - h. pelaksanaan koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian penempatan bagi calon Pekerja Migran Indonesia;
  - i. pelaksanaan koordinasi penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia pra dan purna penempatan;
  - j. pelaksanaan koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia;
  - k. pelaksanaan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia purna;
  - l. pelaksanaan penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing yang lokasi kerjanya dalam 1 (satu) daerah kabupaten atau kota;
  - m. pelaksanaan unit layanan disabilitas bidang Ketenagakerjaan, pelaksanaan penerbitan tanda daftar bagi bursa kerja khusus;
  - n. pelaksanaan penyiapan bahan perencanaan kegiatan di bidang ketranmigrasian; dan
  - o. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

#### **4. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL**

- (1) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pembinaan hubungan industrial, pengembangan kelembagaan hubungan industrial, persyaratan kerja, pengupahan, Jaminan Sosial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

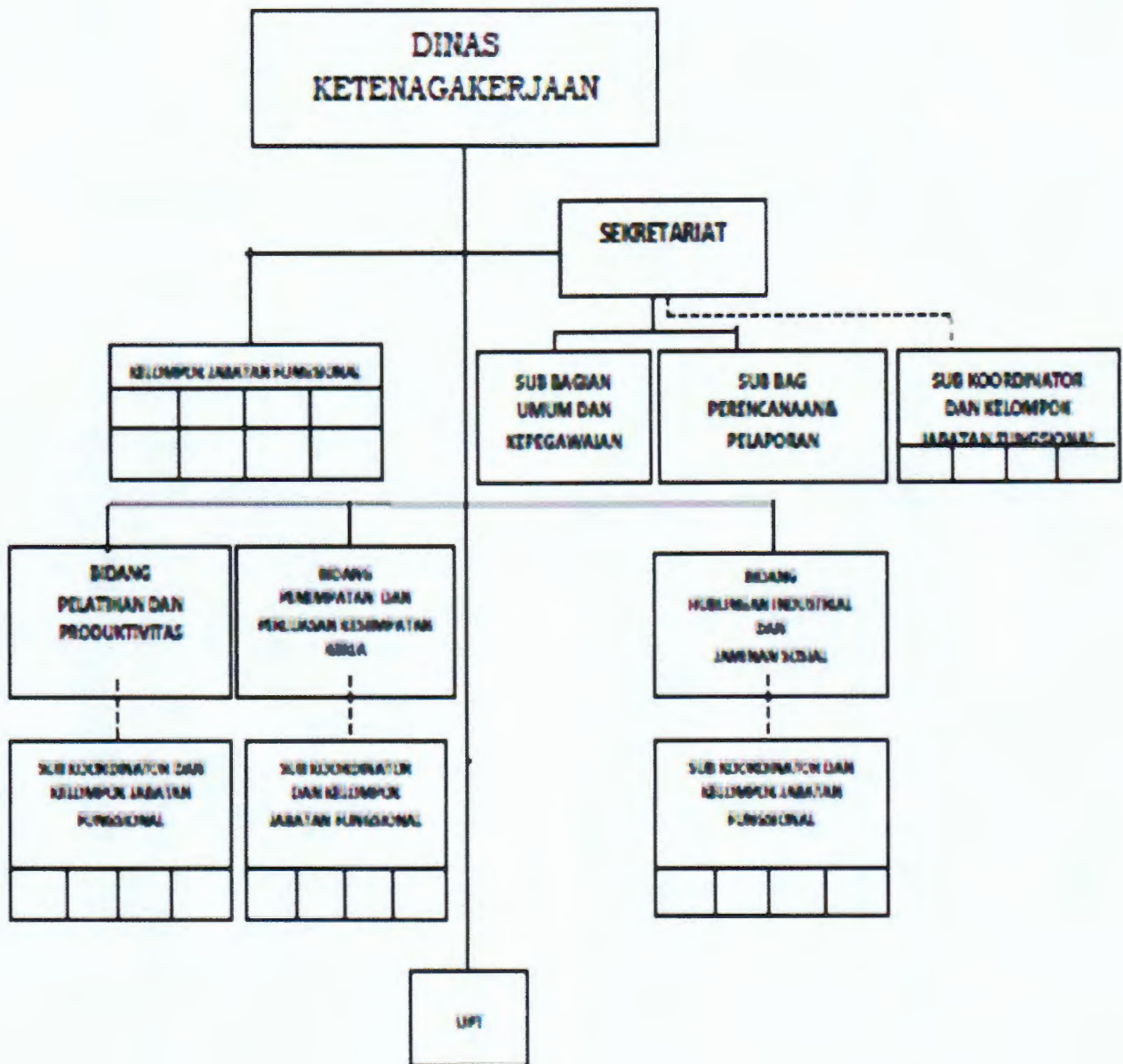


(2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana ayat (1), Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah Kabupaten;
- b. pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah Kabupaten;
- c. pengkoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah Kabupaten;
- d. pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. pelayanan pencatatan perjanjian waktu kerja tertentu daerah kabupaten;
- f. pengkoordinasian pelaksanaan pengupahan&jaminan sosial daerah kabupaten;
- g. pengkoordinasian pelaksanaan LKS Tripartit daerah kabupaten;
- h. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- i. pengkoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- j. pelaksanaan verifikasi dan validasi permohonan pencatatan SP/SB di perusahaan;
- k. Pelaksanaan fungsi-fungsi yang diberikan oleh Kepala Dinas

Bagan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN**





## 2.2 SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

### 1. Susunan Kepegawaian dan Perlengkapan

Dalam melaksanakan kegiatan dibidang ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan tahun 2023 didukung oleh sumber daya manusia sejumlah 76 orang yang terdiri dari 32 orang PNS, 7 orang tenaga honorer dan Tenaga Harian Lepas 37 orang antara lain sebagai berikut :

a) Berdasarkan Bidang Kerja :

Tabel 1.1  
Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan  
Berdasarkan Jumlah Pegawai

No.	Bidang	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	10
3	Bidang Pelatihan dan Produktifitas	6
4	Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	7
5	Bidang Hubungan Industri dan Jaminas Sosial	5
6	Unit Pelaksana Teknis (UPT) Daerah	
	1. UPTD BLK Rejoso	4
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>

Berdasarkan jumlah pegawai dapat dilihat pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten pasuruan sebanyak 32 orang. Apabila dilihat dari komposisi yang menduduki jabatan eselon sebanyak 6 orang terdiri dari 1 orang Eselon II, 4 Orang Eselon III serta 3 Orang Eselon IV dan Pegawai sebanyak 26 orang pegawai yang tersebar pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan.

b) Berdasarkan Tingkat Golongan :

Tabel 1.2  
Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan  
Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	IV	5
2	III	19
3	II	8
4	I	0
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatan, pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan terbanyak berada pada golongan III sebanyak 19 orang. Dengan demikian dari segi golongan kepangkatan jumlahnya telah cukup memadai dan sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan. Namun demikian masih perlu dilakukan pembinaan yang bersifat pengembangan kapasitas khusus bagi pegawai yang memiliki golongan kepangkatan tinggi dalam rangka peningkatan mutu/kualitas pegawai pada golongan kepangkatan tersebut, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan :

Tabel 1.3  
Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan  
Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S3	0
2	S2	12
3	S1	11
4	Diploma	0
5	SMA	10
6	SMP	0
7	SD	0
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>



Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai pendidikan S1 yaitu sebanyak 11 orang dari seluruh pegawai. Dengan demikian, apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini dianggap telah cukup memadai dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang ada. Untuk meningkatkan kualitas SDM saat ini beberapa pegawai yang berasal dari S1 melanjutkan pendidikan S2. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan diharapkan Dinas Ketenagakerjaan membuka kesempatan yang lebih luas melalui program beasiswa pegawai.

d) Jabatan Fungsional :

Tabel 1.4  
Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan  
Berdasarkan Jabatan Fungsional

No	Jabatan Fungsional	Jumlah
1	Pengantar Kerja	5
2	Instruktur	2
3	Mediator Hubungan Industrial	5
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>

Disamping jenis jabatan struktural, terdapat 3 jenis jabatan fungsional di lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan dengan jumlah total 12 orang, namun saat ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan mengalami kendala berupa minimnya pejabat fungsional pada semua jenis jabatan, sehingga sangat tidak seimbang dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh para pejabat fungsional.

## 2. Perlengkapan

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan menempati 2 ruangan/gedung seluas 874 m<sup>2</sup> dari luas tanah 874 m<sup>2</sup>, menggunakan fasilitas kendaraan dinas dengan rincian sebagai berikut : Kendaraan roda empat sejumlah 13 (tigabelas) buah dengan kondisi 2 (dua) buah jenis carry careta tahun 1997 dan Mitsubishi Kuda dengan kondisi rusak dan sedangkan kendaraan roda dua sejumlah 22 (dua puluh

dua) buah, 1 (satu) buah diantaranya dalam keadaan rusak berat tidak dapat dipergunakan. Untuk menunjang kegiatan administratif Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan didukung oleh fasilitas komputer sebanyak 20 unit, laptop sebanyak 13 unit, over head sebanyak 1 unit, wireless sebanyak 4 unit, faxsimile sebanyak 1 unit dan pesawat telepon sebanyak 2 unit. Ketersediaan fasilitas perlengkapan kerja tersebut dinilai kurang memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas seluruh pejabat dan pegawai di jajaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan.

## **2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

### **2.3.1 Urusan Ketenagakerjaan**

Pembangunan ketenagakerjaan diprioritaskan pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang produktif, terampil, mandiri, berjiwa wirausaha dan beretos kerja sehingga mampu meningkatkan pendapatan

Urusan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin setiap warga masyarakat memperoleh lapangan pekerjaan yang layak. Pemerintah Kabupaten sebagai regulator ekonomi harus mampu menciptakan lapangan kerja bagi warganya melalui kebijakan daerahnya. Disamping itu terhadap warga masyarakat yang telah bekerja, pemerintah daerah juga harus bisa menjamin bahwa seluruh pekerja memperoleh hak-haknya sebagai pekerja. Keselamatan kerja, kesehatan kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan kebebasan berserikat harus dapat dirasakan oleh pekerja. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan ketenagakerjaan adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan.

Kebijakan bidang ketenagakerjaan diarahkan kepada semakin berkurangnya pengangguran dengan menciptakan kesempatan berusaha yang dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan perekonomian daerah, penciptaan dan perluasan kesempatan kerja, penciptaan iklim usaha yang dapat menarik investasi, terkendalinya tingkat kepadatan penduduk.

Sasaran yang akan dicapai pada urusan ketenagakerjaan adalah terciptanya peningkatan kualitas tenaga kerja serta hubungan industrial yang harmonis dan dinamis. Untuk mengukur keberhasilan pencapaian



masing-masing sasaran di atas dapat dijelaskan dengan indikator sebagai berikut:

**SASARAN STRATEGIS SATU SASARAN STRATEGIS :**

**Meningkatnya Kesempatan Lapangan Kerja Baru**

Untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran ini dapat dilihat pada tabel berikut:

❖ **Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran RPJMD**

**Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja**

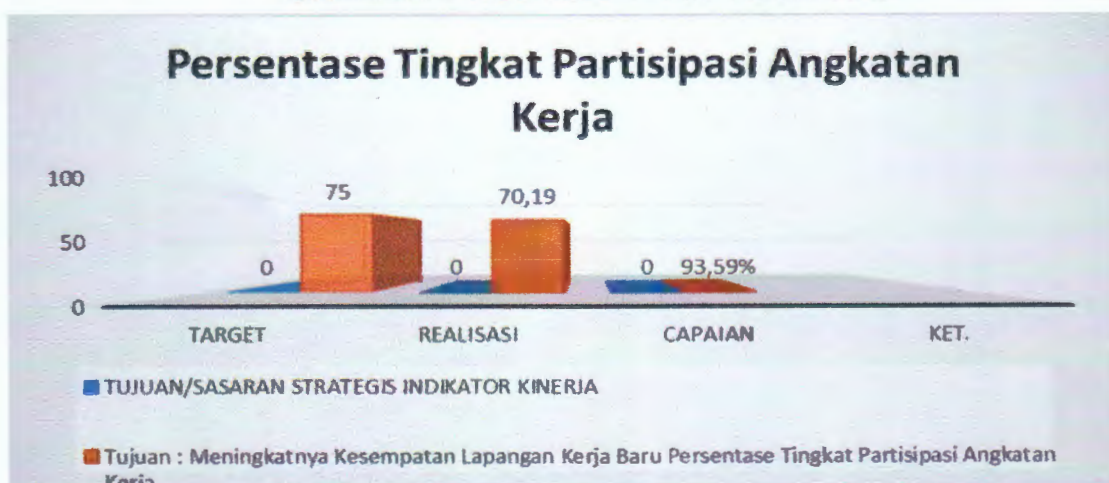
Tabel 3.1

**Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran**

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		CAPAIAN		KET.
			Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2021	Tahun 2022	
1	Tujuan : Meningkatnya Kesempatan Lapangan Kerja Baru	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	n/a	75	n/a	70,19	n/a	93,59%	

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pada Tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 1,16 % dibandingkan tahun 2021 hal ini disebabkan oleh terjadinya penambahan jumlah penduduk yang bekerja. TPAK Kabupaten Pasuruan pada Agustus 2022 tercatat sebesar 70,19 %

**Grafik 3.1 Persentase TPAK Tahun 2022**



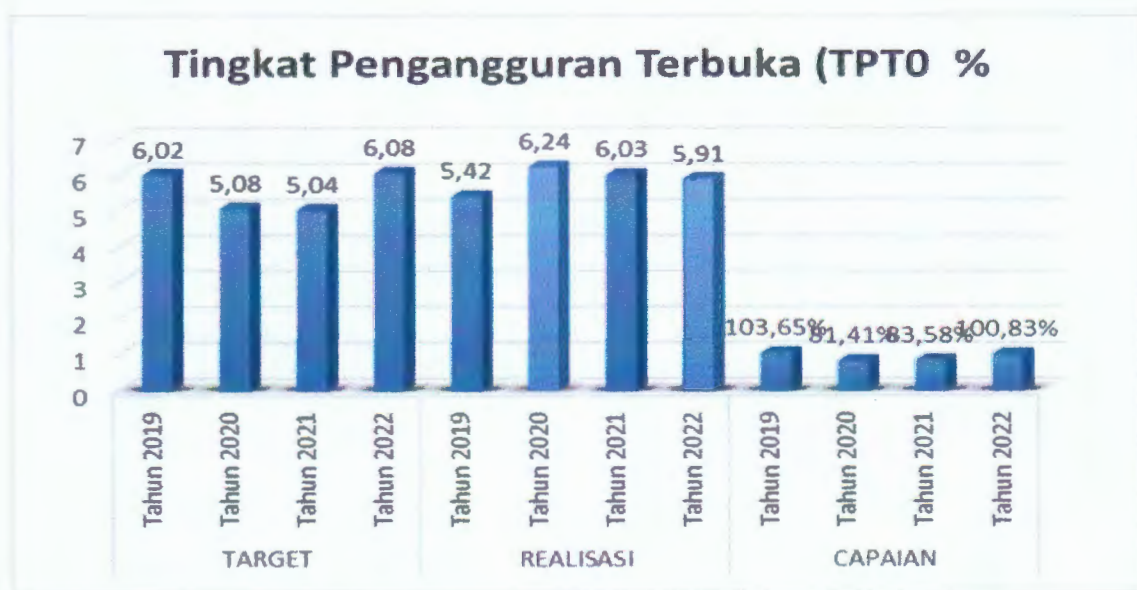
**Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**

Tabel 3.2  
Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran

TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET				REALISASI				CAPAIAN				KET
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	
Meningkatkannya Kesejahteraan Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	6,02	5,08	5,04	6,08	5,42	6,24	6,03	5,91	103,65%	81,41%	83,58%	100,83%	

Grafik 3.2

Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)



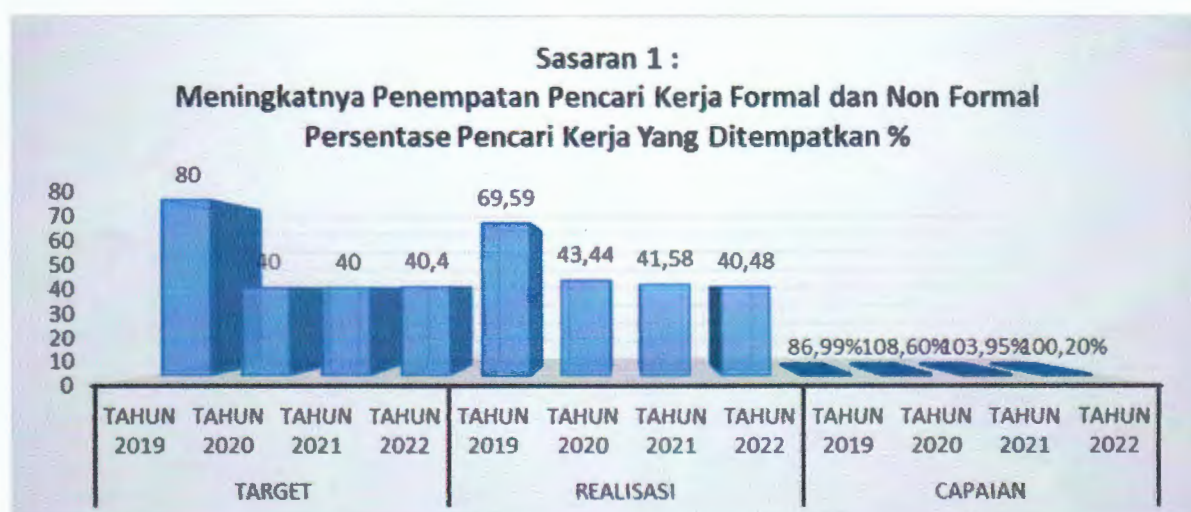
Tingkat pengangguran terbuka diukur sebagai persentase jumlah penganggur/ pencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja. Tahun 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,91 % turun sebesar 0,12 % dari tahun 2021 (6,03%). Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya keadaan ekonomi yang mulai membaik dari berbagai sektor termasuk ketenagakerjaan dengan terlaksananya program pemerintah yang berbasis masyarakat seperti Program Peningkatan Kerja (peyebarluaskan informasi pasar kerja) kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja dan kegiatan Pelatihan dan Produktivitas yang bertujuan untuk peningkatan skill, kompetensi yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan industri (link and match) serta sertifikasi pencari kerja



**Tabel 3**  
**Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1**  
**Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan**  
**Tahun 2019, Tahun 2020, tahun 2021 dan Tahun 2022**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET				REALISASI				CAPAIAN				KET.
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	
Sasaran 1 : Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja Formal dan Non Formal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	%	80	40	40	40,4	69,59	43,44	41,58	40,48	86,99%	108,60%	103,95%	100,20%	

### Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan



Indikator ini mempunyai pengertian pencari kerja yang terdaftar dan tercatat yang diterima bekerja oleh pemberi kerja. Angkatan kerja yang mendapatkan pekerjaan adalah para calon tenaga kerja yang bekerja dalam institusi pemerintah maupun perusahaan, bekerja di luar negeri sebagai TKI/PMI maupun melakukan wirausaha mandiri. Penempatan tenaga kerja bidang penempatan ini sebesar 40,48 % ( Jumlah Penempatan Kerja sebesar 2.025 orang dibagi Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar sebanyak 5.003 orang dikalikan 100 %) penempatan yang berasal dari penempatan Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Antar Negara melalui sektor formal dan informal. Beberapa permasalahan yang dihadapi adalah Peralihan pandemi covid – 19 menyebabkan Perusahaan belum sepenuhnya siap melakukan rekrutment tenaga kerja (sektor formal) dikarenakan demand yang belum stabil, ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan industri (tidak terjadi link and match) Peralihan teknologi menuju industri revolusi 4.0 yang berimbas pada tergantikannya tenaga manusia oleh mesin industry. Beberapa upaya yang

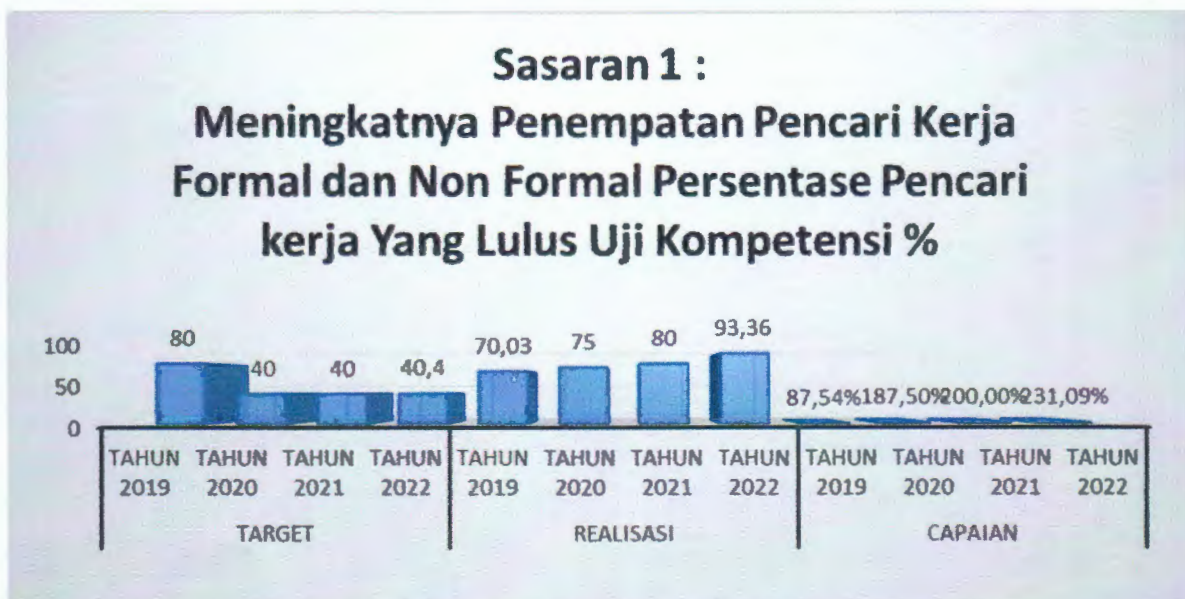


dilakukan Optimalisasi penyebaran informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, perantara kerja melalui kegiatan perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja dan bursa kerja dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

**Tabel 3**  
 Persentase Pencari kerja Yang Lulus Uji Kompetensi  
 Tahun 2019, Tahun 2020, tahun 2021 dan Tahun 2022

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET				REALISASI				CAPAIAN			
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Sasaran 1 : Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja Formal dan Non Formal	Persentase Pencari kerja Yang Lulus Uji Kompetensi	%	80	40	40	40,4	70,03	75	80	93,36	87,54%	187,50%	200,00%	231,09%

**Grafik**  
 Persentase Peserta Pelatihan Yang Lulus Uji Kompetensi



Secara berkala pemerintah daerah mengadakan pelatihan bagi tenaga kerja dengan jaminan kualitas dalam bentuk uji kompetensi bagi peserta tahun 2022 terdapat peserta lulus ujian kompetensi sebanyak 93,36 % (Peserta yang lulus uji kompetensi sebanyak 239 orang dibagi jumlah peserta yang ikut pelatihan sebanyak 256 orang) atau terdapat penambahan/peningkatan presentase



peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi sebesar 13,36 % dibandingkan tahun 2021 yang meluluskan 80% peserta. Dengan adanya sertifikat kompetensi maka tenaga kerja memiliki daya saing dan mempunyai kesempatan yang lebih besar mengisi lowongan kerja yang tersedia.

### Persentase Monitoring Kawasan Transmigrasi

#### Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET				REALISASI				CAPAIAN			
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Sasaran 1 : Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja Formal dan Non Formal	Persentase Monitoring Kawasan Transmigrasi	%	n/a	n/a	n/a	50	n/a	n/a	n/a	50	n/a	n/a	n/a	100%

Untuk Program Transmigrasi kita punya indikator persentase monitoring kawasan transmigrasi dimana kawasan yang sudah mempunyai kerjasama dengan Kabupaten Pasuruan dan ada transmigran yang berasal dari Kabupaten Pasuruan.

#### ❖ Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Tabel 5

#### Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET				REALISASI				CAPAIAN			
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Sasaran 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Persentase Pencari kerja Yang Lulus Uji Kompetensi	Angka	64,5	68,5	73,5	80	65,96	70,08	75,54	80,33	102,26%	102,31%	102,78%	100,41%

Grafik 5



Nilai SAKIP merupakan Indikator IKU Dinas Tenaga Kerja Dengan indikator ini diharapkan dapat menggambarkan tingkat tata kelola pemerintahan yang ada di Dinas Tenaga Kerja. Pemenuhan dokumentasi, pelaporan dan administrasi pendukung indikator ini merupakan sasaran dari :

Berdasarkan laporan hasil evaluasi (LHE) implementasi SAKIP oleh Inspektorat Kabupaten Pasuruan, pada tahun 2022 nilai SAKIP yang diperoleh Dinas Ketenagakerjaan adalah sebesar 80,33 termasuk kategori BB. Nilai ini meningkat 5,21 point dibanding tahun 2021 yaitu 75,54. Dari LHE ada beberapa catatan dan rekomendasi yang harus diperhatikan Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan nilai SAKIP yaitu:

- a. Menyelaraskan dokumen rencana kinerja tahunan dengan dokumen pengajuan anggaran.
- b. Melakukan monitoring pencapaian target dapat dipantau kemajuannya sehingga setiap ada deviasi (penyimpanan) segera dilakukan analisis dan dapat dicarikan alternatif solusinya.
- c. Menyusun laporan kinerja secara periodik (bulanan/tri bulan) sehingga dapat memantau kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya serta digunakan untuk menganalisis keberhasilan dan ketidakberhasilan.
- d. Melakukan pengumpulan data kinerja atas rencana aksi secara berkala (bulan/triwulan/semester).
- e. Menyusun laporan kinerja dengan menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya



- f. Menyusun mekanisme atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang disusun untuk setiap indikator kinerja sasaran.
- g. Memanfaatkan informasi kinerja yang ada dalam laporan kinerja untuk:
- ❖ Perbaiki perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun;
  - ❖ Perbaiki dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur;
  - ❖ Perbaiki capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.
- h. Melakukan pemantauan rencana aksi secara bulanan/triwulan/semester/tahunan yang di dalamnya terdapat alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan serta menyampaikan kepada pihak yang berkepentingan untuk segera ditindaklanjuti.
- i. Melakukan evaluasi Program Untuk:
- ❖ memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan Perencanaan Kinerja yang dapat dilaksanakan;
  - ❖ memberikan rekomendasi-rekomendasi Peningkatan Kinerja Yang dapat dilaksanakan.
- j. Melakukan evaluasi Program sebagai dasar Untuk Menyimpulkan Kebersihan atau Kegagalan Program serta memberikan rekomendasi-rekomendasi dalam rangka perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
- k. Manfaatkan hasil evaluasi program untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

Meskipun mengalami peningkatan, namun masih tidak signifikan, untuk itu ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan nilai SKM antara lain:

- a) melakukan upaya peningkatan kualitas pelayanan secara konsisten terutama mempertahankan penggunaan atribut pendukung petugas pelayanan;
- b) upaya kemudahan pelanggan dalam mendapatkan informasi mengajukan keluhan dengan adanya operator pelayanan public;
- c) memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan terus memberi motivasi untuk mendapatkan prestasi di masa mendatang serta;

Tabel. T.C 23  
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH	Targ et NSP K	Targ et IKK	Target Indikat or Lainnya	SATUA N	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-				Realisasi Capaian Tahun ke -				Rasio Capaian pada Tahun ke-				KET.
						Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahu n 2019	Tahu n 2020	Tahu n 2021	Tahu n 2022	Tahu n 2019	Tahu n 2020	Tahu n 2021	Tahun 2022	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	
1	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja				%	n/a	n/a	n/a	75	n/a	n/a	n/a	70,19	n/a	n/a	n/a	0,9358667	
2	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan				%	80	40	40	40,4	69,59	43,44	41,58	40,48	86,99 %	108,60 %	103,95 %	100,20%	
3	Persentase Pencari kerja Yang Lulus Uji Kompetensi				%	80	40	40	40,4	70,03	75	80	93,36	87,54 %	187,50 %	200,00 %	231,09%	
4	Persentase Penanganan kasus hubungan industrial yang diselesaikan / anjuran				%	n/a	n/a	n/a	62	n/a	n/a	n/a	94	n/a	n/a	n/a	151,61%	
5	Persentase Monitoring Kawasan Transmigrasi				%	n/a	n/a	n/a	50	n/a	n/a	n/a	50	n/a	n/a	n/a	100,00%	
6	Nilai SAKIP					64,5	68,5	73,5	80	65,96	70,08	75,54	80,33	102,26 %	102,31 %	102,78 %	100,41 %	



Tabel T.C. 24  
Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten  
Pasuruan  
Tahun 2019 sampai Tahun 2023

## **Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026**

### **2.4 Kelompok Sasaran Layanan**

#### **Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja**

- ❖ Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi
- ❖ Pelatihan Berbasis Masyarakat
- ❖ Pelatihan Berbasis Masyarakat melalui (DBHCT)

#### **Program Hubungan Industrial**

- ❖ Pembinaan Pembentukan SPSI dan PKB di Setiap Perusahaan
- ❖ Pembinaan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit dan Bipartit
- ❖ Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
- ❖ Pembinaan Pelaksanaan Peraturan Ketenaga Kerjaan
- ❖ Pembinaan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### **Program Perluasan Dan Pengembangan Kesempatan Kerja**

- ❖ Informasi Pasar Kerja (IPK)
- ❖ Pameran Bursa Kerja / Job Fair

#### **Program Pengembangan Wilayah Strategis Cepat Tumbuh Dikawasan**

##### **Transmigrasi**

- ❖ Sosialisasi/Penyuluhan Ketransmigrasian Dalam Upaya Menjaring Animo Masy.
- ❖ Monitoring dan Evaluasi Transmigran asal Kabupaten Pasuruan Yang Telah Ditempatkan di Lokasi Permukiman Transmigrasi

Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan di tujukan kepada Masyarakat Umum, Pencari Kerja, Buruh, Perusahaan dan Serikat Pekerja di Kabupaten Pasuruan



# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

## 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

### 2.4.1 Tantangan

Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan masih diwarnai dengan besarnya Tingkat pengangguran terbuka diukur sebagai persentase jumlah penganggur/ pencari kerja terhadap jumlah angkatan kerja. Tahun 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,91 % turun sebesar 0.12 % dari tahun 2021 (6,03%). Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya keadaan ekonomi yang mulai membaik dari berbagai sektor termasuk ketenagakerjaan dengan terlaksananya program pemerintah yang berbasis masyarakat seperti Program Peningkatan Kerja (peyebarluaskan informasi pasar kerja) kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja dan kegiatan Pelatihan dan Produktivitas yang bertujuan untuk peningkatan skill, kompetensi yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan industri (link and match) serta sertifikasi pencari kerja

### 2.4.2 Peluang

Peluang yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan adalah :

- ❖ Banyaknya Investor yang masuk ke Wilayah Kabupaten Pasuruan;
- ❖ Banyak Lahan untuk di Bangun Perusahaan;
- ❖ Tersedianya Jalan Tol yang melalui Kabupaten Pasuruan.
- ❖ UPT. LKD Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan

### 2.4.3 Prestasi

- ❖ Penghargaan kepada Bupati Kabupaten Pasuruan sebagai Pembina K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Peringkat IV Tahun 2022 dari Gubernur Propinsi Jawa Timur.



# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

- ❖ Penghargaan yang diberikan kepada Intansi Pemerintah / Swasta (Perusahaan) yang berhasil meningkatkan produktivitasnya selama 3 tahun berturut-turut yang dilaksanakan 2 tahun sekali di tahun genap





### BAB III

#### PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

##### 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan penjelasan tantangan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan selama 3 (tiga) tahun terakhir pada periode 2024-2026 (Bab 2), maka perlu dilakukan identifikasi permasalahan berdasarkan evaluasi pembangunan, target rencana serta capaian kinerja yang direncanakan dalam Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan sebagai gambaran permasalahan yang akan diselesaikan pada periode berikutnya. Berkaitan beberapa permasalahan belum dapat diselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya dan memiliki dampak jangka panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan, sehingga perlu diatasi secara bertahap. Program pembangunan daerah harus menjabarkan dengan baik sasaran pokok sebagaimana diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pasuruan 3 (tiga) tahun. Untuk itu, diperlukan identifikasi berbagai permasalahan pembangunan daerah untuk menjabarkan pencapaian sasaran pokok untuk mencapai tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat digambarkan identifikasi permasalahan sesuai dengan sasaran pada periode 2024-2026 pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pasuruan. Jalannya roda pembangunan di Kabupaten Pasuruan tidak dapat dilepaskan dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Kabupaten Pasuruan mengalami pertumbuhan positif, namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran, ketimpangan pendapatan serta penambahan penduduk.

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian antara lain:

- ✓ Permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Pasurun antara lain yaitu :

## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

### ➤ **URUSAN KETENAGAKERJAAN**

- ❖ Kompetensi Yang Dimiliki Pencaker Masih Terbatas;
- ❖ Jumlah Angkatan Kerja Sangat Tinggi;
- ❖ Terjadinya Kasus Kasus Penelantaran PMI;
- ❖ Peluang Pencaker Untuk Mengikuti Pelatihan Terbatas;
- ❖ Pelatihan Yang Disediakan Tidak Sesuai Dengan Pasar Kerja;
- ❖ Kualitas SDM Yang Tidak Merata;
- ❖ UMK Tinggi;
- ❖ Harmonisasi Hubungan Industrial Yang Kurang;
- ❖ Fungsi Pengawasan Yang Kurang.

### ❖ **URUSAN TRANSMIGRASI**

- ❖ Kurangnya Kesiapan Daerah Tujuan Penempatan Transmigrasi;

Dari permasalahan yang ada makaperlu dilakukan indentifikasi permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

#### Indentifikasi Permasalahan dan Akar Permasalahan

	<b>Masalah</b>	<b>Akar Masalah</b>
	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>
1	Kompetensi Yang Dimiliki Pencaker Masih Terbatas	Skill Yang Di Miliki Pencaker Masih Rendah Standart Kualifikasi Perusahaan Tidak Sesuai Etos Kerja Yang Rendah
2	Jumlah Angkatan Kerja Sangat Tinggi	Ketersedian Lapangan Kerja Yang Terbatas Jumlah Lulusan Pendidikan Menengah Sangat Besar Adanya Relokasi Perusahaan Ke Luar Daerah



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

3	Terjadinya Kasus Kasus Penelantaran PMI	Kurangnya Informasi Dan Pemahaman Terhadap Prosedur Dan Regulasi Yang Ada
		Masih Tingginya Pratek Percaloan Keberangkatan Dan Penempatan PMI
4	Kurangnya Kesiapan Daerah Tujuan Penempatan Transmigrasi	Status Lahan Masih Dalam Sengketa
		Ketersediaan Fasilitas Sarana Dan Prasarana Masih Belum Tercukupi
5	Peluang Pencaker Untuk Mengikuti Pelatihan Terbatas	Jumlah Pelatihan Yang Terbatas
		Sanpras Yang Terbatas
		Jumlah Anggaran Pelatihan Terbatas
6	Pelatihan Yang Disediakan Tidak Sesuai Dengan Pasar Kerja	Perkembangan Pasar Kerja Sangat Fluktuatif
		Kurikulum Belum Mengikuti Perkembangan Jaman
		Analisis Kebutuhan Pelatihan Belum Dilakukan
7	Kualitas SDM Yang Tidak Merata	UPT. LKD Tidak Memiliki Instruktur Sendiri
		Sistem Rekrutmen Belum Terstandarisasi
8	Kurangnya Pembinaan LPKS	LPKS Belum Mempunyai Ijin
		Sarana Prasarana LPKS Belum Memadai
		Instruktur Belum Bersertifikasi
9	UMK Tinggi	Banyak Perusahaan Padat Karya
		Rendahnya Skill Nol Tahun
		Pangsa Pasar Menurun Adanya Pandemi Covid-19
9	Harmonisasi Hubungan Industrial Yang Kurang	LKS Bipartit Belum Bekerja Secara Optimal

## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

		Perusahaan Belum Banyak Membentuk LKS Bipartit
		Kurangnya Pembinaan Tentang Pentingnya LKS Bipartit Di Perusahaan
10	Fungsi Pengawasan Yang Kurang	Di Tariknya Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan Ke Propinsi
		Kurangnya Pembinaan Tentang Aturan Ketenagakerjaan

### 3.2 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Perda RTRW Kabupaten Pasuruan Bab V Pasal 54 poin 1 tentang Penetapan kawasan strategis, dimana penetapan kawasan strategis dilakukan berdasarkan :

- a) Kepentingan Pertahanan- Keamanan;
- b) Kepentingan Pertumbuhan Ekonomi;
- c) Kepentingan pendayagunaan sumber daya alam dan/ atau teknologi tinggi;
- d) Kepentingan Sosial - Budaya; serta
- e) Kepentingan penyelamatan lingkungan hidup.

Selain itu dalam pasal 56 disebutkan bahwa :

- ❖ Arahannya pemanfaatan ruang wilayah kabupaten berpedoman pada rencana struktur ruang dan pola ruang wilayah Kabupaten, yang pelaksanaannya meliputi rencana pemanfaatan ruang secara vertikal maupun rencana pemanfaatan ruang didalam bumi

Wilayah adalah ruang yang merupakan kesatuan geografis beserta segenap unsur terkait yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan aspek administratif dan/atau aspek fungsional. Sedangkan kawasan adalah wilayah yang memiliki fungsi utama lindung atau budidaya. Telaahan rencana tata ruang wilayah ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan SKPD. Dibandingkan dengan struktur dan pola



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

ruang eksisting maka SKPD dapat mengidentifikasi arah (geografis) pengembangan pelayanan, perkiraan kebutuhan pelayanan, dan prioritas wilayah pelayanan SKPD dalam lima tahun mendatang. Dikaitkan dengan indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam RTRW, SKPD dapat menyusun rancangan program beserta targetnya yang sesuai dengan RTRW tersebut. Untuk itu, dalam penelaahan RTRW, aspek yang perlu ditelaah adalah:

- ❖ Rencana struktur tata ruang;
  - 1) Struktur tata ruang saat ini;
  - 2) Rencana pola ruang;
  - 3) Pola ruang saat ini; dan Indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah.
- ❖ RTRW SKPD berfungsi sebagai:
  - 1) Penyelaras Kebijakan Tata Ruang Nasional, Provinsi dan Kabupaten Pasuruan;
  - 2) Acuan bagi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Daerah dan masyarakat untuk mengarahkan lokasi kegiatan dan menyusun program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang wilayah;
- ❖ Kedudukan RTRW SKPD, yaitu sebagai pedoman bagi:
  - 1) Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (PERUBAHAN RPJMD), rencana rinci tata ruang dan rencana sektoral lainnya;
  - 2) Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
  - 3) Perwujudan keterpaduan, keterkaitan dan keseimbangan antar sektor, antar daerah dan antar pemangku kepentingan;
  - 4) Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi;
  - 5) Penataan ruang kawasan strategi kabupaten Pasuruan.
- ❖ Kebijakan dan strategi perencanaan tata ruang sebagaimana dimaksud terdiri atas:
  - 1) Kebijakan dan strategi struktur ruang;
  - 2) Kebijakan dan strategi pola ruang;
  - 3) Kebijakan dan strategi Kawasan strategi Kabupaten.
  - 4) Kebijakan struktur ruang wilayah Kabupaten terdiri atas:

## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

- 5) Perwujudan perluasan kesempatan kerja yang efektif, efisien dalam menunjang perkembangan kabupaten sebagai daerah perindustrian dan jasa yang didukung kawasan industri
  - 6) Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan sarana dan prasarana dalam ruang lingkup ketenagakerjaan;
  - 7) Peningkatan kualitas, kuantitas, keefektifan dan efisiensi pelayanan yang terpadu dengan system regional.
- ❖ Strategi untuk terwujudnya pusat-pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang perkembangan fungsi Kabupaten sebagai daerah yang didukung industri dalam lingkup kawasan Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur dan Nasional antara lain :
- 1) Mengembangkan pameran-pameran tentang bursa ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten;
  - 2) Mengembangkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi bagi masyarakat;
  - 3) Pelayanan urusan ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan; Menyediakan fasilitas yang memadai pada setiap pelayanan ketenagakerjaan sesuai dengan skala pelayanannya.

Penyusunan rencana pembangunan harus disesuaikan dengan perencanaan tata ruang sebagai wadah dimana perencanaan tersebut akan diimplementasikan, sehingga lokasi dimana kegiatan akan dijalankan dapat diarahkan. Dalam kebijakan struktur ruang wilayah Kabupaten untuk mewujudkan pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang fungsi kabupaten yang didukung oleh kawasan industri yang ada.

### **3.3 Penentuan Isu-Isu Strategis**

Penentuan Isu-isu strategis Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 didasarkan pada hasil telaah mengenai kondisi dan identifikasi permasalahan pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan dan permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Penentuan Isu-isu strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan disusun untuk pembenahan dan dicarikan



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

solusinya. Berdasarkan telaah analisis permasalahan, isu strategis Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat Pengangguran Terbuka yang masih tinggi, disebabkan keterbatasan lowongan pekerjaan/kesempatan kerja;
- 2) Kualitas kompetensi angkatan kerja/pencari kerja tidak sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan oleh dunia usaha;
- 3) Sinergi antar pelaku usaha dengan unsur serikat masih belum optimal;
- 4) Ketidakstabilan konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 5) Pemberangkatan calon transmigran tidak Optimal/sering tertunda keberangkatannya (kuota calon ditentukan oleh pemerintah pusat);
- 6) Optimalisasi operasional di UPT LKD belum optimal karena terkendala SDM Instruktur.

**BAB. IV**  
**TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA**  
**DINAS KETENAGAKERJAAN**

**A. Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan**

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai 3 (tiga) tahun ke depan. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan berkewajiban memberikan dukungan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten yang merupakan bagian perangkat daerah. Tujuan Pemerintah Kabupaten yang selaras dengan fungsi / bidang kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan, yang tertuang dalam tujuan Pemerintah Kabupaten Pasuruan, antara lain :

1. Mewujudkan pemerintah yang demokratis, berkeadilan dan profesional yang didukung oleh mantapnya sistem kelembagaan dan aparatur yang berkualitas berdasarkan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berbasis kompetensi, iman dan taqwa.
2. Pemberdayaan ekonomi masyarakat agar lebih maju, mandiri dan dinamis dengan mengoptimalkan potensi daerah, pembangunan wilayah dan kemitraan serta pemeliharaan stabilitas pengembangan dunia usaha.

Berdasarkan pernyataan tujuan di atas ditetapkan **TUJUAN DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN** sebagai berikut :

**"Meningkatnya Kualitas & Penyerapan Tenaga Kerja"**

dengan **INDIKATOR TUJUANNYA** adalah :

**"Presentase Angkatan Kerja yang mendapatkan Kerja"**

**B. Sasaran**

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

Berdasarkan pernyataan sasaran di atas serta pernyataan tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan ditetapkanlah sasaran Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

### **Sasaran :**

1. "Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja di Sektor Formal & Non Formal".
2. "Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah"

### **Dengan Indikator Kinerja Sasaran Perangkat Daerah :**

1. Presentase Pencari Kerja yang Bekerja di sektor Formal & Non Formal Yang diukur melalui Jumlah Pencari Kerja yang Bekerja (Formal & Non Formal) dibagi Jumlah Pencari Kerja Terdaftar dikalikan 100%
2. Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Bukan Indikator Kinerja Utama/Non-IKU) yang diukur melalui indikator Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Formula Perhitungan adalah sebagai berikut :
  - Nilai SAKIP berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Kinerja yang dilakukan oleh Tim Inspektorat Kabupaten Pasuruan

# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

**TABEL 4.1**

**TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN PASURUAN**

No	Tujuan	Sasaran	INDIKATOR KINERJA MAKRO DAN PENYELENGGA RAAN URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Capaian 2022	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RKP (Proyeksi 2023)	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPD	Keterangan
						2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya Kualitas & Penyerapan Tenaga Kerja	Terwujudnya Kualitas Tenaga Kerja di Sektor Formal dan Non formal	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	70,55	70,55	70,55	70,55	70,55	70,55	Program Kegiatan yang Medukung di Dinas Ketenagakerjaan sesuai Recana Tenaga Kerja Daerah (RTK)
			Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	93%	93,50%	94%	94,50%	95%	95%	Pencari Kerja Yang Mengikuti pelatihan dan Mengikuti Ujian Sertifikasi/BNSP
			Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 128.152.480	Rp 128.319.078	Rp 128.487.176	Rp 128.656.779	Rp 128.827.893	Rp 128.827.893	Produktivitas Per Tenaga Kerja Per Orang

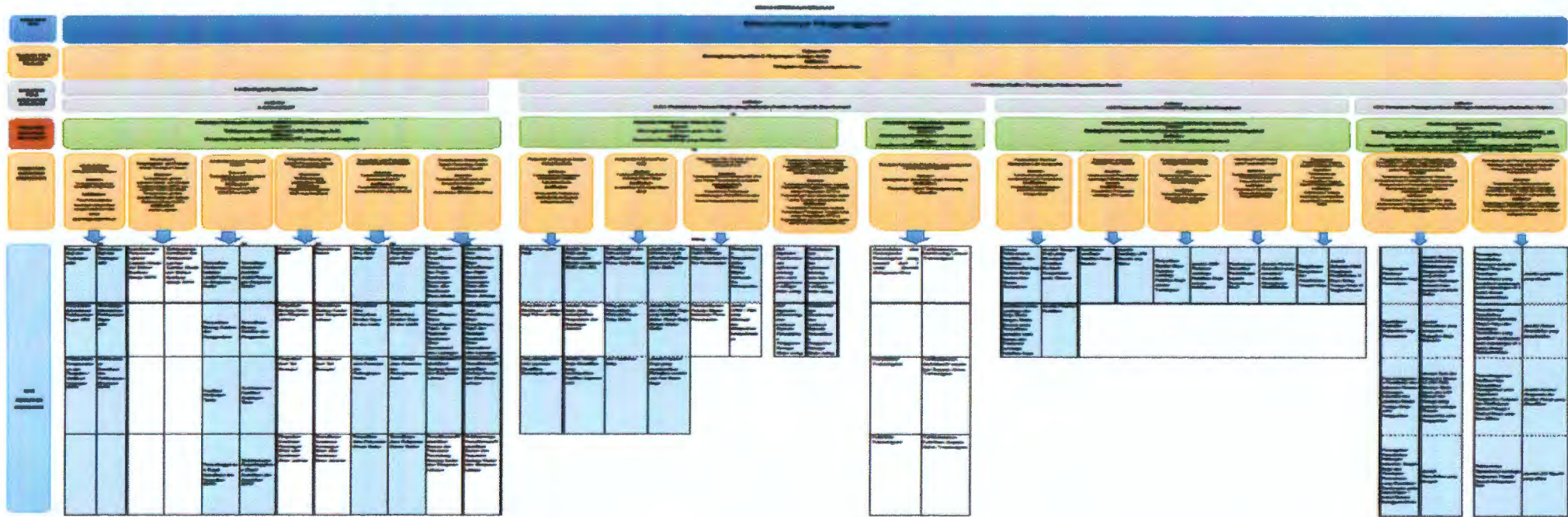


## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

No	Tujuan	Sasaran	INDIKATOR KINERJA MAKRO DAN PENYELENGGA RAAN URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Capaian 2022	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RKP (Proyeksi 2023)	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPD	Keterangan
						2024	2025	2026		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	9%	9,49%	9,58%	9,68%	9,79%	9,79%	Jumlah Perusahaan di Pasuruan 2.161 (Data Tahun 2022)
			Persentase Pencari Kerja yang di tempatkan (Formal)	40,48%	40,50%	41%	41,50%	42%	42%	Jumlah Pencaker (Pencari Kerja) yang dtempatkan/Jumlah Pencari Kerja Terdaftar x 100 %
2	Meningkatnya Akuntabilitas IP	Nilai SAKIP OPD	NILAI	80,33%	80,40%	80,45%	80,75%	80,80%	80,80%	

# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024 -2026

## A. Cascading Kinerja Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Pasuruan





## **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi dan Arah Kebijakan pembangunan diperlukan dalam upaya mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Pasuruan untuk dilaksanakan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun Menuju Kabupaten Pasuruan yang Maslahat, Sejahtera dan Berdaya Saing. Selain itu strategi dan arah kebijakan merupakan sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja pemerintah daerah dalam melaksanakan setiap program-program kegiatan baik internal maupun eksternal, pelayanan maupun pengadministrasian, serta perencanaan, monitoring, maupun evaluasi.

### **5.1 Strategi**

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan grand design perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Rumusan strategi yang disusun menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam melayani masyarakat. Perencanaan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien sebagai pola pembangunan daerah akan memberikan nilai tambah pada pencapaian pembangunan daerah.

Strategi yang tepat merupakan syarat utama mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan dilakukan untuk mendukung pencapaian sasaran, penciptaan lapangan kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Pasuruan. Adanya berbagai permasalahan yang terjadi, memacu pembangunan di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan untuk lebih mengoptimalkan potensi melalui peningkatan produktivitas.

Strategi dalam pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan harus mendukung strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Pasuraun yaitu memfasilitasi dan menstimulasi tumbuhnya usaha ekonomi kreatif sebagai sektor unggulan untuk beradaptasi terhadap revolusi industry 4.0, yang diharapkan mampu mencapai sasaran pembangunan Kabupaten Pasuruan yaitu meningkatnya



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

produktivitas sektor-sektor unggulan dengan mendorong perkembangan ekonomi kreatif.

Berikut hasil indentifikasi SWOT Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan

Tabel 5.1

Penentuan Alternatif Strategi Pencapaian Sasaran Meningkatkan Ketrampilan Pencaker, Penempatan, Dan Perluasan Tenaga Kerja

<b>Strength</b>	<b>Opportunity</b>
(1)	(2)
SDM yang sesuai dengan kompetensi	Diklat sesuai dengan bidangnya
Sarana dan Prasarana yang memadai	Peluang kerja terbuka di segala sektor bidang
Didukung adanya regulasi daerah dan pusat	
Letak Geografis yang strategis	
SDM bidang HI yang kompeten	Peningkatan SDM Mediator
Hubungan yang harmonis antara dinas dengan pengusaha dan SP/SB	Optimalisasi Peran dan fungsi Lembaga LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan
adanya lembaga LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan	
Tersedianya Sarana Prasarana pelatihan UPT.LKD	Sarana Prasarana pelatihan UPT.LKD di tingkatkan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
Adanya CSR perusahaan di Kab. Pasuruan	Pemanfaatan CSR Perusahaan untuk pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja
Adanya Peraturan Perundangan tentang Lattas	Peserta pelatihan bisa memunculkan wirausaha baru
LPKS yang ada sesuai kejuruan masing-masing	UPT. LKD memiliki instruktur pelatihan sendiri yang memadai
	LPK Swasta dan LPK Perusahaan yang ada di Kab.Pasuruan memenuhi standar sesuai SKKNI



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

LPK Perusahaan sudah terbentuk	Semua Perusahaan yang memiliki LPK Perusahaan, harus terdaftar di Disnaker (tanda daftar LPK)
Perusahaan sudah memiliki tenaga kerja yang kompeten	Kompetensi tenaga kerja perlu ditingkatkan agar produktivitas meningkat
<b>Weakness</b>	<b>Threat</b>
(3)	(4)
Sosial budaya masyarakat	Persaingan Pencari Kerja dari luar daerah
Pendidikan dan skill yang rendah	Pencari kerja tidak semuanya menguasai IT
Relokasi Perusahaan	Unjukrasa
Jumlah PHK meningkat	Mogok Kerja
Kondusifitas wilayah terganggu	
Tidak Punya Instruktur sendiri	
Tidak ada anggaran yang memadai	
Instruktur yang ada belum semuanya memiliki sertifikasi kompetensi yang memadai	
Tidak adanya data kebutuhan tenaga kerja sesuai kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja	
Belum semua LPK Swasta memenuhi standar	
Pelatihan yang disediakan tidak sesuai dengan pasar kerja	Pelatihan disesuaikan dengan permintaan pasar kerja
Kualitas SDM peserta pelatihan yang tidak merata	dilaksanakan seleksi sesuai kualifikasi SDM peserta pelatihan
Sikap mental tenaga kerja yang kurang.	

# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

## 5.2 Arah Kebijakan

Arah Kebijakan merupakan bentuk konkrit upaya pelaksanaan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Pasuruan sebagai panduan untuk pemerintah daerah agar lebih optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu arah kebijakan juga digunakan sebagai pedoman dalam menentukan tahapan pembangunan selama lima tahun periode kepala daerah yaitu tahun 2018-2023 untuk mencapai sasaran Perubahan RPJMD Kabupaten Pasuruan.

Adapun arah kebijakan pembangunan Kabupaten Pasuruan adalah :

### **Tahun 2024**

Penngkatan Pelayanan Dasar dan Tata Kelola Pemerintahan

### **Tahun 2025**

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Daerah

### **Tahun 2026**

Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan

Strategi dan arah kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan harus berkesinambungan dengan strategi dan arah kebijakan pembangunan Kabupaten Pasuruan selama 3 (tiga) tahun yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pasuruan. Dalam melakukan analisa untuk menentukan strategi dan kebijakan, dengan menganalisa faktor internal yang mencakup kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) serta faktor eksternal yang mencakup peluang (opportunity) dan kendala (threat's) sebagaimana tersebut di atas, maka strategi dan kebijakan yang dipilih sebagai faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan diuraikan dalam tabel berikut ini:



# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

Tabel 5.2  
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

<p><b>ISU STRATEGIS :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengatasi Tingkat Pengangguran yang masih tinggi di Kabupaten Pasuruan;</li> <li>2. Peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja di kabupaten Pasuruan;</li> <li>3. Peningkatan sinergi antara pelaku usaha dan unsur serikat;</li> <li>4. Mengatasi konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja;</li> <li>5. Peningkatan pemberangkatan calon transmigran (Kualitas layanan serta Kuantitas Transmigran);</li> <li>6. Optimalisasi operasional di UPT LKD Kabupaten Pasuruan;</li> <li>7. Pemerataan Pelatihan kepada Tenaga Kerja di Kabupaten Pasuruan;</li> </ol>			
<p><b>Tujuan :</b> Meningkatnya Kualitas &amp; Penyerapan Tenaga Kerja Dengan Indikator : Presentase Angkatan Kerja yang mendapatkan Kerja</p> <p>Secara garis besar tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kualitas dan penyerapan tenaga kerja dan menciptakan kondisi Ketenagakerjaan yang lebih baik dan berkelanjutan di Kabupaten Pasuruan</p>	<p><b>Sasaran 1 :</b> Meningkatnya kualitas tenaga kerja di sektor Formal &amp; Non Formal. Dengan Indikator : Presentase Pencari Kerja yang Bekerja di sektor Formal &amp; Non Formal</p> <p><b>Sasaran 2 :</b> Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</p>	<p><b>Strategi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengatasi Tingkat Pengangguran yang masih tinggi di Kabupaten Pasuruan;</li> <li>2. Peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja di kabupaten Pasuruan;</li> <li>3. Peningkatan sinergi antara pelaku usaha dan unsur serikat;</li> </ol>	<p><b>Kebijakan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan pengembangan Perluasan info lowongan kerja melalui Aplikasi Online, maupun melalui jalur Offline / Job Fair untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan penyedia lapangan kerja (pengusaha)</li> <li>2. Kebijakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi dengan kebutuhan industri dan pasar kerja, serta memperkuat program sertifikasi dan pengakuan kompetensi.</li> <li>3. Kebijakan memfasilitasi dialog dan kerjasama antara pelaku usaha dan unsur serikat melalui</li> </ol>

# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

		<p>4. Mengatasi konflik Ketenagakerjaan antara pengusaha dan pekerja;</p> <p>5. Peningkatan pemberangkatan calon transmigran (Kualitas layanan serta Kuantitas CTKI/CPMI);</p> <p>6. Optimalisasi operasional di UPT LKD Kabupaten Pasuruan;</p> <p>7. Pemerataan Pelatihan kepada Tenaga Kerja di</p>	<p>penyelenggaraan forum-forum dialog, Sosialisasi, dan kegiatan-kegiatan lainnya.</p> <p>4. Kebijakan memperkuat peran dan kapasitas dinas ketenagakerjaan dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan utamanya melalui mediasi hingga menghasilkan anjuran (mengingat fungsi lebih lanjut sudah diambil alih oleh Pemprov Jatim melalui kebijakan penarikan Tenaga Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan ke Provinsi).</p> <p>5. Kebijakan meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dengan pemerintah pusat dan instansi terkait untuk mempercepat pemberangkatan calon transmigran.</p> <p>6. Kebijakan memperkuat Program pelatihan dan Kualitas Instruktur Pelatihan;</p> <p>7. Kebijakan memperkuat akses dan kualitas program pelatihan</p>
--	--	--	--



# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

		Kabupaten Pasuruan	bagi masyarakat di wilayah Kabupaten Pasuruan, serta memperluas kerjasama dengan pelaku industri dan lembaga-lembaga pelatihan di wilayah tersebut.
--	--	--------------------	---

# Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

## BAB VI

### RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUBKEGIATAN SERTA PENDANAAN

Arah kebijakan dan strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan tahun 2024-2026 yang telah diuraikan tersebut akan diimplementasikan kedalam program dan kegiatan dimana program merupakan instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasi oleh instansi pemerintah guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Rencana Program dan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan merupakan program prioritas Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Pasuruan yang sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan. Adapun program dan kegiatan yang direncanakan akan dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan untuk urusan ketenagakerjaan dan urusan transmigrasi dari tahun 2018-2023 sebagai berikut :

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja; meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja; serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial, Dinas menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 4 (empat) program wajib dimana terbagi dalam skala prioritas sebagai berikut :

#### 1. Prioritas 1

##### a. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Adapun Kegiatan pada program ini sebagai berikut:

##### 1) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

Sub Kegiatan :

- ❖ Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
- ❖ Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
- ❖ Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja

##### 2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Sub Kegiatan :



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

- ❖ Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- 3) Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja  
Sub Kegiatan :
  - ❖ Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi
- 4) Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil  
Sub Kegiatan :
  - ❖ Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
- 5) Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota  
Sub Kegiatan :
  - ❖ Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja

### 2. Prioritas 1

#### b. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA

Adapun kegiatan pada program ini sebagai berikut:

- 1) Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota  
Sub Kegiatan :
  - ❖ Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja
  - ❖ Pelayanan antar Kerja
  - ❖ Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
  - ❖ Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
  - ❖ Perluasan Kesempatan Kerja
- 2) Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota  
Sub Kegiatan :
  - ❖ Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi
  - ❖ Pengawasan dan Pengendalian LPTKS
- 3) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja  
Sub Kegiatan :
  - ❖ Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
  - ❖ Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
  - ❖ Job Fair/Bursa Kerja

## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

- 4) Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Sub Kegiatan :

- ❖ Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
  - ❖ Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran
- 5) Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan :

- ❖ Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

### 3. Prioritas 1

#### a. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Adapun kegiatan pada program ini sebagai berikut:

- 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan :

- ❖ Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
- ❖ Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan
- ❖ Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan

- 2) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan :

- ❖ Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- ❖ Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

- ❖ Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi
- ❖ Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
- ❖ Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja

### 4. Tugas Pilihan

#### b. PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI

Adapun kegiatan pada program ini sebagai berikut:

- 1) Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan :

- ❖ Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- ❖ Penyuluhan Transmigrasi
- ❖ Pelatihan Transmigrasi

### 5. Prioritas Rutin

#### a. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

Adapun kegiatan pada program ini sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

- 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- ❖ Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
- ❖ Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

- 3) Administrasi Umum Perangkat Daerah

## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- ❖ Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- ❖ Fasilitasi Kunjungan Tamu
- ❖ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

4) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Pengadaan Mebel
- ❖ Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan
- ❖ Pengadaan Aset Tak Terwujud
- ❖ Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

5) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- ❖ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- ❖ Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- ❖ Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

6) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- ❖ Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- ❖ Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- ❖ Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Rencana program, kegiatan dan pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun dapat dilihat pada Tabel 6.1. Dalam rangka mengimplementasikan visi-misi



## Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026

pembangunan daerah agar lebih menarik, mudah dikenal dan diingat masyarakat, Bupati dan Wakil Bupati telah menetapkan beberapa “program unggulan”. Program unggulan tersebut dikemas dalam susunan kata/bahasa yang menarik semacam “jargon” yang telah disampaikan pada masa kampanye. Program unggulan tersebut secara operasional teridentifikasi melalui program pembangunan daerah yang dilaksanakan oleh perangkat daerah dapat dilihat pada tabel 6.1 berikut ini :

Tabel 6.1

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan



## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

#### **7.1 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Tenaga Kerja**

Berikut adalah rumusan penjabaran indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung percepatan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasuruan. Indikator kinerja organisasi perangkat daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pasuruan ditampilkan sebagai berikut.





NO	INDIKATOR KINERJA MAKRO DAN PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Capaian 2022	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RKP (Proyeksi 2023)	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPD	Keterangan
				2024	2025	2026		
2.2.1.3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 128.152.480	Rp 128.319.078	Rp 128.487.176	Rp 128.656.779	Rp 128.827.893	Rp 128.827.893	Produktivitas Per Tenaga Kerja Per Orang
2.2.1.4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB,LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	9%	9,49%	9,58%	9,68%	9,79%	9,79%	Jumlah Perusahaan di Pasuruan 2.161 (Data Tahun 2022)
2.2.1.5	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota	40,48%	40,50%	41%	41,50%	42%	42%	Jumlah Pencaker (Pencari Kerja) yang ditempatkan/Jumlah Pencari Kerja Terdaftar x 100 %

## **BAB VIII PENUTUP**

### **5.1 Kaidah Pelaksanaan**

Dalam pelaksanaan penyusunan Renstra, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 menetapkan kaidah pelaksanaan sebagaimana berikut :

- a. Dalam penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan telah mengacu kepada tahapan-tahapan penyusunan Renstra Pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Permendagri nomor 86 Tahun 2017.
- b. Dalam Penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan masih belum sempurna terkait pemahaman tentang aturan dan atata cara penyusunan yang berbeda-beda.
- c. Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan Tahun 2018 -2023 dalam upaya Sinkronisasi dan Sinergitas pelaksanaan setiap program dan kegiatan yang bersumber dari APBD Kabupaten, harus memperhatikan/mempedomani dokumen-dokumen perencanaan yang ada di atasnya diantaranya (RKP, RPJMN, RKPD Kabupaten Pasuruan dan Renstra SKPD).

### **5.2 Rencana Tindak Lanjut**

- a. Perlu meningkatkan kapasitas SDM Aparatur perencanaan untuk melaksanakan tugas perencanaan yang semakin kompleks, Upaya yang harus ditempuh dapat melalui pendidikan formal, bimtek, pelatihan seminar serta kegiatan lainnya yang menunjang peningkatan kinerja aparatur perencana.
- b. Meningkatkan peran serta masyarakat, baik dalam proses perencanaan maupun penganggaran, sehingga transparansi akan lebih terwujud.

### **5.3 Hal-Hal Yang Perlu Menjadi Perhatian**

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024-2026 merupakan Dokumen Perencanaan yang penting di pedomani untuk memberikan arah bagi pelaksanaan program dan kegiatan Tahun 2024-2026 dilingkup Dinas



Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan guna mendukung tercapainya target Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 yang tercantum dalam Renstra Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026.

Program dan Kegiatan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pasuruan didanai oleh APBD Kabupaten dalam rangka mendukung Ketenagakerjaan dengan Aspek/Fokus/Bidang Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah :

- ❖ Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja
- ❖ Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi
- ❖ Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
- ❖ Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB,LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
- ❖ Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota
- ❖ Nilai SAKIP

Akhirnya semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan-Nya kepada kita sekalian. Amin Yaa Robbal Alamin.

BUPATI PASURUAN.

ttd.

M. IRSYAD YUSUF