



**PERUBAHAN KEDUA RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK
TAHUN 2021-2026**

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK
TAHUN ANGGARAN 2023
Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 233 Gresik**

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahNya, sehingga Perubahan Kedua Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2021 – 2026 dapat terselesaikan.

Perubahan Kedua Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tahun 2021 – 2026 disusun untuk menindaklanjuti Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

Rencana Strategis (RENSTRA) ini merupakan implementasi dan salah satu program pemerintah melalui Peraturan Presiden RI Nomor: 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan setiap instansi sebagai unsur penyelenggara pemerintahan pemegang mata anggaran untuk mempertanggungjawabkan kinerja instansinya berdasarkan rencana kerja masing-masing instansi.

Kami menyadari bahwa masih banyak hal perlu disempurnakan dalam RENSTRA ini, untuk itu kami sangat mengharapkan adanya masukan dan umpan balik yang positif bagi perkembangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik di masa-masa mendatang.

Akhirnya Perubahan Kedua Rencana Strategis ini diharapkan dapat menjadi landasan fundamental bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja organisasi pada tahun-tahun berikutnya.

Gresik, 22 Desember 2023
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK



ANDHY HENDRO WIJAYA, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19720411 199101 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK.....	10
2.1 Kedudukan, Susunan Organisasi , Tugas dan Fungsi	10
2.2 Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.....	17
2.3 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik	21
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan.....	24
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI.....	25
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsinya Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik	25
3.2 Telaah Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati terpilih	29
3.3 Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi ..	33
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)	37
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	40
BAB IV TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBJAKAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK	45
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja.....	45
4.2 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.....	46
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	55
BAB VI KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGA KERJAAN	63
BAB VII P E N U T U P.....	65



**PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
DINAS TENAGA KERJA**

Jl. Dr.Wahidin Sudirohusodo No.233, Telp. (031) 3951259,
Faks. (031) 3951259, 3950251, 3954041,
Situs: disnaker.gresikkab.go.id, Surel:disnaker@gresikkab.go.id
G R E S I K 61124

**PERATURAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK**

NOMOR 1 TAHUN 2023

TENTANG

**PERUBAHAN KEDUA RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK TAHUN 2021 – 2026**

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK,

- Menimbang : a. bahwa Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 telah ditetapkan dengan Peraturan kepala Dinas Tenaga kerja Nomor 2 Tahun 2022:
- b. bahwa dengan diundangkannya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah maka Rencana Strategis yang telah ditetapkan dalam Peraturan Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu disesuaikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja tentang Perubahan Kedua Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor KetenagaKerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
7. 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);

8. Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
9. 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 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
12. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 6841);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);

21. Peraturan Presiden Nomor: 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 80);
22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah, 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);

26. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
27. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
28. 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);
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 11 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2009 Nomor 11);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang

Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik
(Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2020
Nomor 13);

32. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun
2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka
Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran
Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 2;

33. Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021
tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas,
Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten
Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021
Nomor 72);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA TENTANG
PERUBAHAN KEDUA RENCANA STRATEGIS DINAS
TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK TAHUN 2021 –
2026

Pasal 1

Sistematika Dokumen Perubahan Kedua Rencana
Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
Tahun 2021 – 2026 sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA
KERJA KABUPATEN GRESIK

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU
STRATEGIS

BAB IV : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN
ARAH KEBIJAKAN

BAB V : RENCANA PROGAM DAN KEGIATAN
SERTA PENDANAAN.

BAB VI : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG
URUSAN KETENAGAKERJAAN

BAB VII : PENUTUP

Pasal 2

Dokumen Perubahan Kedua Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 terdapat dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan kepala dinas ini.

Pasal 3

Perubahan Kedua Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026 digunakan sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2026.

Pasal 4

Peraturan kepala dinas ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Gresik

Pada tanggal 22 Desember 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK



ANDHY HENDRO WIJAYA, S.Sos., M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19720411 199101 1 001

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dalam Pasal 1 menyatakan bahwa *“Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat pusat dan daerah”*.

Amanat Undang-Undang No.25 Tahun 2004 tersebut di atas sejalan dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017. UU No.23 Tahun 2014 Pasal 263 (Ayat 3) menyatakan bahwa *“RPJMD merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, pembangunan Daerah dan keuangan Daerah, serta program Perangkat Daerah dan lintas Perangkat Daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang disusun dengan berpedoman pada RPJPD dan RPJMN”*.

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 86 Tahun 2017 yang mengatur 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, menyatakan, bahwa *“Terkait RPJMD, perumusan tujuan dan sasaran berdasarkan visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah yang*

kemudian menjadi landasan perumusan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan Renstra Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun”.

Sementara itu, menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 272 (2) dan Pasal 273 (3) menyatakan bahwa Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Renstra memuat program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

Dengan terpilihnya Bupati dan Wakil Bupati Gresik periode 2021-2026 dan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, maka Bupati dan Wakil Bupati Gresik terpilih dalam kurun enam bulan wajib menetapkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Dengan telah tersusunnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan dokumen penjabaran visi, misi, dan program-program kepala dan wakil kepala daerah terpilih, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik juga telah menyusun Rencana Strategis Tahun 2021-2026 untuk menentukan arah, tujuan dan upaya-upaya yang akan dilakukan dan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 merupakan produk perencanaan pembangunan daerah pada bidang ketenagakerjaan yang diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Merumuskan tujuan dan sasaran pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang realistis, konsisten dengan visi, misi Bupati Gresik, dan tupoksi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan dalam kerangka waktu sesuai kapasitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam

implementasinya;

2. Menterjemahkan arah dan kebijakan Pemerintah Daerah terkait perkembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik agar lebih dipahami dan bermanfaat bagi masyarakat;
3. Memastikan bahwa sumber daya dan dana daerah diarahkan untuk menangani isu strategis di bidang ketenagakerjaan yang menjadi prioritas pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;
4. Merumuskan fokus, strategi dan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan;
5. Membantu dalam melakukan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4286);
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 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran

- Negara Nomor 4846);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
 8. 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);
 9. Undang-Undang Nomor:11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4815);
 13. 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, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang

- Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6178);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
 20. 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);
 21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

22. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Seri E);
23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Rencana Zonasi Wilayah Pesisir Dan Pulau-Pulau Kecil Provinsi Jawa Timur Tahun 2018-2038;
24. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Seri E);
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 94);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 11 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2009 Nomor 11);
27. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik 8 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Gresik Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2011 Nomor 8);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 24);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 02 Tahun 2021 tentang

- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021- 2026;
30. Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 dimaksudkan untuk menjabarkan secara operasional visi, misi, fokus program Bupati dan Wakil Bupati Gresik, yang dirinci ke dalam bentuk program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik selama 5 (lima) tahun sesuai masa periode kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati Gresik, yaitu tahun 2021 sampai dengan 2026.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagai penjabaran visi, misi dan fokus program Bupati Gresik dan Wakil Bupati Gresik selama 5 (lima) tahun, yaitu mulai tahun 2021 sampai dengan 2026;
2. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan fokus program/kegiatan selama 5 (lima) tahun;
3. Menterjemahkan visi, misi, fokus program Bupati Gresik dan Wakil Bupati Gresik ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan berpedoman kepada Peraturan Daerah Kabupaten Gresik tentang RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026;
4. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026.

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan Renstra, serta sistematika penulisan.

**BAB II : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA
KERJA KABUPATEN GRESIK**

Memuat informasi tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sumber daya yang dimiliki, kinerja pelayanan di bidang ketenagakerjaan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

**BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA
KERJA KABUPATEN GRESIK**

Merumuskan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, telaahan terhadap Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati, telaahan Renstra Kementerian dan Renstra PD Provinsi, Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, juga menentukan isu-isu strategis menyangkut ketenagakerjaan.

BAB IV : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Menjelaskan rumusan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik selama 5 (lima) tahun ke depan.

BAB V : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berisikan uraian mengenai Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan, disertai indikator kinerja program maupun indikator kinerja kegiatan, kelompok

sasaran dan pendanaan indikatif yang dibutuhkan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

BAB VI : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN

Berisikan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik 5 (lima) tahun mendatang untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Gresik 2021-2026, rumusan indikator kinerja tujuan maupun sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang berkontribusi/mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026.

BAB VIII : PENUTUP

Memuat rangkuman dan kesimpulan dari seluruh substansi yang dimuat di dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

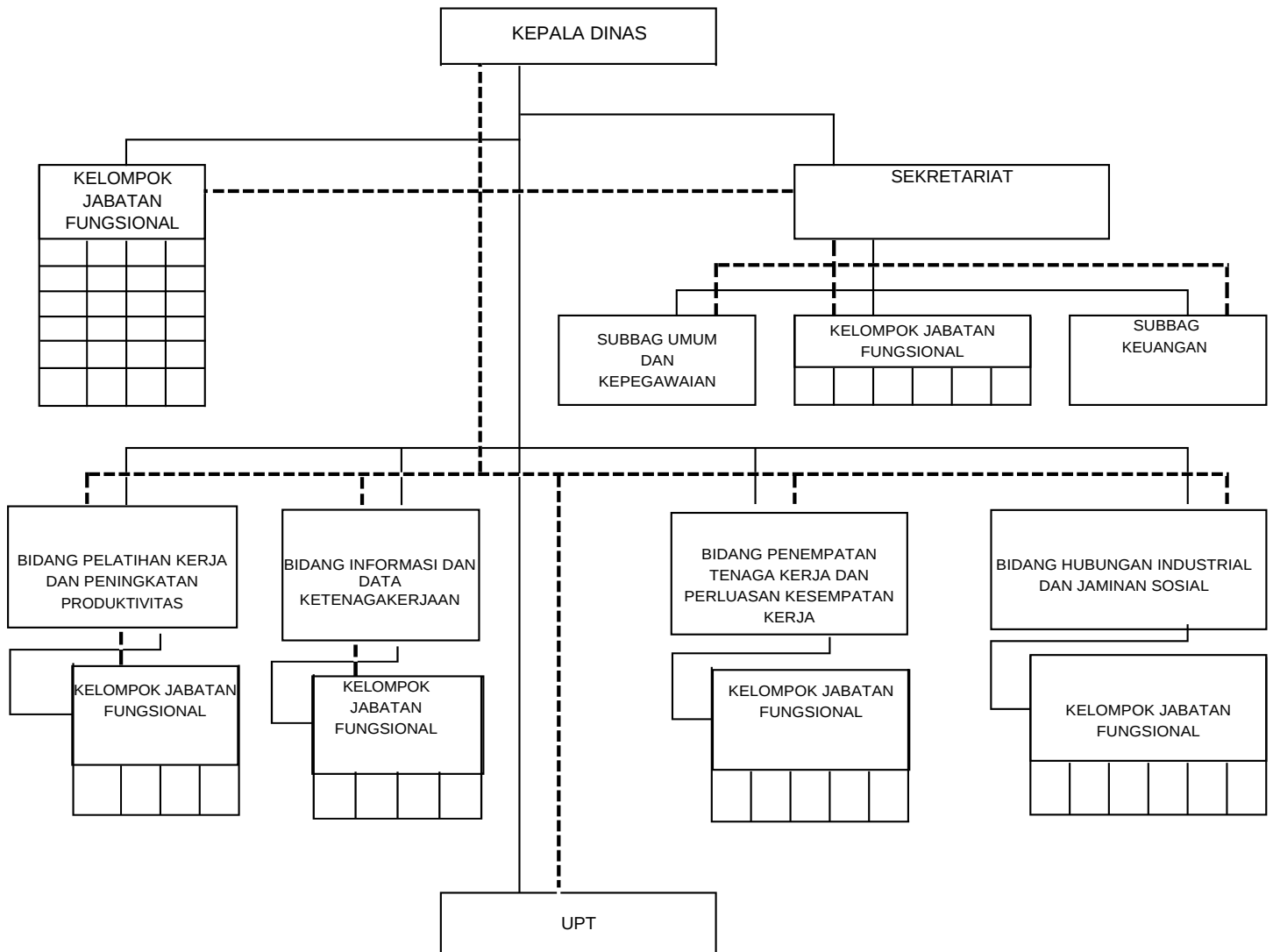
2.1 Kedudukan, Susunan Organisasi , Tugas dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri atas:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
5. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
6. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
7. UPT.
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA



Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Tenaga Kerja. Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan kebijakan, perencanaan dan pengendalian program urusan di bidang tenaga kerja;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi urusan di bidang tenaga kerja;
- d. Pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan urusan di bidang tenaga kerja;
- e. Pengkoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja; dan
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Adapun uraian tugas dan fungsi masing-masing Organisasi Perangkat Daerah adalah sebagai berikut:

I. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggungjawabkan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan kebijakan, perencanaan dan pengendalian program urusan di bidang tenaga kerja;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi urusan di bidang tenaga kerja;

- d. Pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan urusan di bidang tenaga kerja;
- e. Pengkoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja; dan
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

II. Sekretariat Dinas mempunyai tugas antara lain:

Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga kantor serta pengkoordinasian penyusunan rencana program, evaluasi, dan pelaporan. Sekretariat Dinas dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretaris Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan;
- b. Pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, kearsipan dan dokumentasi dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan dan urusan kepegawaian;
- d. Pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan inventaris kantor;
- e. Pelayanan administrasi perjalanan dinas;
- f. Pengkoordinasian bidang-bidang di lingkup Dinas;
- g. Pengkoordinasian dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai bidang tugasnya.

III. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas

Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, mempunyai tugas memimpin, megkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas di bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- b. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronasi program dan kegiatan di bidang pelatihan kerja dan Peningkatan Produktivitas;
- c. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- d. Pelayanan administrasi dan legalisasi hasil pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- e. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dalam penyusunan materi dan penyelenggaraan pelatihan kerja agar hasil pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan dan tenaga kerja memiliki produktivitas yang tinggi;
- f. pelaksanaan fasilitasi pelatihan kerja, pengembangan lembaga pelatihan kerja, pengukuran dan peningkatan produktivitas;
- g. menyusun kebijakan tentang standar penyelenggaraan pelatihan kerja;
- h. melaksanakan fasilitasi kelembagaan dan proses akreditasi lembaga pelatihan kerja oleh komite akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- i. melaksanakan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- j. melaksanakan pengawasan sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi kompetensi profesi;
- k. penyelenggaraan penerbitan rekomendasi dan/atau proses sertifikasi lembaga penyelenggara pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas;
- l. pelaksanaan evaluasi, monitoring dan pelaporan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas; dan
- m. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

IV. Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan

- a. Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang informasi dan data ketenagakerjaan.

- b. Bidang Informasi Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program di bidang informasi dan data ketenagakerjaan;
- b. pelaksanaan penyusunan kebijakan penyebarluasan Informasi pasar kerja dan data Ketenagakerjaan untuk mempermudah pelayanan ketenagakerjaan, pencari kerja dan penyedia lapangan kerja;
- c. pelaksanaan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta standard operasional dan prosedur informasi dan data ketenagakerjaan;
- d. pengendalian pengelolaan sistem informasi dan data ketenagakerjaan;
- e. pengendalian pelayanan administrasi, informasi dan data ketenagakerjaan;
- f. pengkoordinasian penyebarluasan informasi ketenagakerjaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- g. pelaksanaan koordinasi dalam rangka pembinaan dan fasilitasi informasi dan data ketenagakerjaan;
- h. pengendalian pelaksanaan evaluasi, monitoring dan pelaporan di bidang informasi dan data ketenagakerjaan; dan
- i. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

V. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

- a. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- b. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan perencanaan penempatan tenaga kerja dalam negeri maupun penempatan tenaga kerja luar negeri;
- b. penilaian angka kredit dan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja di Daerah;
- c. pelaksanaan fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang disabilitas, pemuda dan perempuan skala di Daerah;
- d. penyuluhan, rekrutmen, seleksi penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antara Daerah (AKAD) dan penerbitan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) AKAD skala Kabupaten;
- e. pelaksanaan pembinaan pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana/Sukarela (TKS) dan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) sukarela skala di Daerah;
- f. pembinaan, monitoring dan evaluasi penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang lokasi kerjanya di Daerah;
- g. pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Daerah serta pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon PMI, penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan PMI ke luar negeri di Daerah;
- h. pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan masalah bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Luar Negeri;
- i. pelaksanaan proses penerbitan rekomendasi izin pendirian Kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan penerbitan rekomendasi paspor PMI di wilayah kabupaten berdasarkan asal/alamat calon PMI di Daerah;
- j. pelaksanaan proses penerbitan perizinan tempat penampungan calon Pekerja Migran Indonesia PMI di Daerah;
- k. Melaksanakan evaluasi, monitoring dan pelaporan bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
- l. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

VI. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

- a. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas melaksanakan urusan bidang tenaga kerja meliputi pembinaan kelembagaan

dan hubungan industrial, pengupahan, syarat kerja, jaminan social, kesejahteraan pekerja dan pembinaan perselisihan hubungan industrial.

- b. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- b. pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi program dan kebijakan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- c. pengkoordinasian pelaksanaan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan program di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- d. penyelenggaraan pelayanan administrasi program dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- e. pelaksanaan program dan pengendalian kegiatan dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- f. pelaksanaan pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi program dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kebijakan teknis dibidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial; dan
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diabaikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

2.2 Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, berdasarkan data per tanggal 22 Desember 2023, sebanyak 50 orang pegawai, yang terdiri dari 28 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 22 orang Pegawai Honorer.

Bila dilihat dari jabatan yang ada di lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, terdiri dari satu orang pejabat eselon II B, satu orang pejabat eselon III A, empat orang pejabat eselon III B, enam belas orang pejabat eselon IV A dan 39 orang staf yang tersebar dalam sub unit kerja organisasi sebagai berikut :

- a. 8 orang PNS dibantu 13 orang Honorer ditempatkan pada Sekretariat
- b. 4 orang PNS dibantu 2 orang Honorer ditempatkan pada Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas
- c. 4 orang PNS dibantu 1 orang Honorer ditempatkan pada Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan
- d. 3 orang PNS dibantu 3 orang Honorer ditempatkan pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja
- e. 7 orang PNS dibantu 3 orang Honorer ditempatkan pada Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
- f. 2 orang PNS ditempatkan pada UPTD-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Sebagai salah satu komponen yang mampu mendorong dan terhadap pencapaian visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah dengan ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan dan profesional. Untuk memberikan gambaran terhadap kondisi dimaksud, berikut dapat dilihat komposisi susunan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
SUSUNAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK
MENURUT KOMPONEN JABATAN

NO.	JABATAN	JUMLAH ORANG
1	KEPALA DINAS	1
2	SEKRETARIS DINAS	1
3	KEPALA BIDANG	4
4	KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS	1
5	KEPALA SUB BAGIAN	2
6	KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL	2
7	STAF PNS dan HONORER	30
	TOTAL	50

Tabel 2.2
JUMLAH PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK
PER GOLONGAN DAN PER JABATAN

No	GOLONGAN/RUANG	ESELON						NON ESELON		JML(3 S/D 10)
		II A	II B	III A	III B	IV A	IV B	Fungsional	Staf	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I	Gol I/a Gol I/b Gol I/c Gol I/d									
	Jumlah									
II	Gol II/a Gol II/b Gol II/c Gol II/d								1 - 1 1	1 - 1 1
	Jumlah II								3	3
III	Gol III/a Gol III/b Gol III/c Gol III/d					1 9		1 1 -	3 - 2 -	4 - 4 10
	Jumlah III				1	10		2	5	18

IV	Gol IV/a		-	1	2	3				6
	Gol IV/b		1	-	-	-				1
	Gol IV/c									
	Gol IV/d									
	Jumlah IV		1	1	2	3				7
V	TKM								-	-
	Jumlah TKM								-	-
VI	NON TKM/Honorer								22	22
	Jumlah Non TKM								22	22
	TOTAL		1	1	3	13		2	30	50

Sejalan dengan kondisi di atas, dapat juga digambarkan sumber daya manusia Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik melalui komposisi pendidikan yang merupakan modal dasar dan fundamental untuk mewujudkan kinerja yang profesional. Komposisi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berdasarkan tingkat pendidikan dan golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3
KOMPOSISI PNS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

PENDIDIKAN	GOLONGAN				
	I	II	III	IV	JUMLAH
SLTP	-	-	-	-	-
SLTA	-	3	-	-	3
DIPLOMA III	-	-	-	-	-
SARJANA (S1)	-	-	17	-	17
PASCA SARJANA (S2)	-	-	1	7	8
JUMLAH	-	3	18	7	28

2.3 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Hasil capaian kinerja pada dasarnya merupakan perwujudan dari akuntabilitas instansi pemerintah dalam mengemban visi dan misinya, sebab melalui penetapan hasil capaian kinerja akan dapat diketahui tingkat keberhasilan, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan program dan kegiatan operasional organisasi sehingga dapat dijadikan acuan untuk menyusun perencanaan pada tahun selanjutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pada tahun 2020 maka tingkat hasil capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Jumlah pengangguran penduduk usia 15 – 64 Tahun sebesar 8,21 %;
2. Jumlah tenaga kerja yang bersertifikat 59,94%
3. Jumlah lowongan kerja yang dipenuhi 500%
4. Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan 92,86%
5. Tingkat partisipasi angkatan kerja tercapai 66,53%.

TABEL 2.4 (MS. Excel)

DATA PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA RENSTRA DISNAKER KABUPATEN GRESIK TAHUN 2016 – 2020

NO	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI	SATUAN	TAHUN DASAR (2015)	TARGET					REALISASI					KONDISI AKHIR
					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
1	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (Pemda)	Jumlah pengangguran usia (15-64 tahun)	%	34.672						32.452	30.089	38.681	36.390	56.261	
		----- x 100%		5,66	5.66-5.35%	5.50-5.20%	5.35-5.05%	5.20-4.90%	5.05-4.75%	5,21	4,54	5,82	5,54	8,21	8,21
		Jumlah penduduk angkatan kerja		612.721						623.005	662.618	664.523	657.273	685.213	
2	Persentase tenaga kerja yang bersertifiakt	Jumlah pencari kerja yang bersertifikat	%	400	210	860	900	950	1.040	210	110	225	1.078	760	
		----- x 100%		12,35	8,40	34,93	36,00	37,46	41,03	6,48	4,61	2,23	39,69	59,94	59,94
		Jumlah pencari kerja		3.240	2.500	2.462	2.500	2.536	2.535	3.240	2.386	10.088	2.716	1.268	
3	Persentase lowongan kerja yang dipenuhi	Jumlah lowongan kerja terpenuhi	%	3.118	1.625	1.675	1.725	1.775	1.825	3.118	1.538	1.566	1.215	591	
		----- x 100%		77,52	90,28	90,54	90,79	91,03	91,25	77,52	73,48	84,19	99,10	500,85	500,85
		Jumlah lowongan kerja terdaftar		4.022	1.800	1.850	1.900	1.950	2.000	4.022	2.093	1.860	1.226	118	

4	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	Jumlah kasus yang diselesaikan	%	90	77	85	92	94	104	77	94	66	63	91	
		----- x 100%		87,38	88,51	92,39	91,09	92,16	92,86	88,51	93,07	82,50	77,78	92,86	92,86
		Jumlah kasus yang terdaftar		103	87	92	101	102	112	87	101	80	81	98	
5	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Jumlah penduduk angkatan kerja	%	611.721	623.005	623.955	630.194	636.495	642.859	623.005	662.618	664.523	657.273	685.213	
		----- x 100%		64,69	67,90	64,71	64,74	64,78	64,83	66,93	68,04	67,29	65,65	66,53	66,53
		Jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun)		945.594	917.534	964.232	973.422	982.548	991.607	930.851	973.800	987.545	1.001.198	1.029.986	

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Berdasarkan tingkat capaian kinerja dan permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, maka tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik ke depan diproyeksikan dalam bentuk sasaran dan tingkat kinerja yang diinginkan untuk dicapai adalah sebagai berikut:

1. Penurunan jumlah pengangguran penduduk usia 15 – 64 tahun.
2. Peningkatan tenaga kerja yang bersertifikat
3. Lowongan kerja yang dipenuhi melebihi ekspektasi
4. Penuntasan/penyelesaian perselisihan hubungan industrial tercapai
5. Peningkatan partisipasi angkatan kerja baru.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsinya Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada, gambaran tentang tingkat kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat diuraikan sebagai berikut, upaya untuk mewujudkan tujuan pembangunan daerah telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik melalui serangkaian kebijakan dan program serta sumber pendanaan secara sinergis dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat berbagai aspek pembangunan yang telah mengalami kemajuan atau keberhasilan, namun di sisi lain terdapat pula berbagai permasalahan dan tantangan yang masih dihadapi dan perlu ditangani melalui serangkaian kebijakan dan program secara terencana, sinergis, dan berkelanjutan.

Permasalahan-permasalahan pembangunan bidang ketenagakerjaan akan diuraikan untuk mengetahui faktor-faktor, baik secara internal maupun eksternal, yang menjadi pendorong munculnya permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Pemetaan Permasalahan Utama Pelayanan Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Tingkat pengangguran terbuka yang masih tinggi	Penambahan angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja.	Kurangnya minat pencari kerja untuk menjadi enterpreneur dan menciptakan lapangan kerja sendiri.
			Peluang kerja masih terbatas pada sektor tertentu dengan kebutuhan tenaga kerja pada jenis kelamin tertentu.
			Jumlah informasi lowongan kerja rendah sedangkan pencari kerja tinggi.

		Kesenjangan antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai.	Kurangnya link and match antara dunia pendidikan dengan pasar kerja menyebabkan perusahaan/industri mengalami kesulitan mendapatkan tenaga kerja berkualitas.
			Peningkatan kapasitas tenaga kerja berbasis pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industry.
		Penyerapan tenaga kerja lokal belum optimal	Kualitas dan kompetensi SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan.
			Rendahnya jumlah calon tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kerja, dan keterampilan yang diselenggarakan pemerintah kabupaten.
2.	Perselisihan Hubungan Industrial yang masih tinggi.	Hak-hak normatif pekerja yang belum terpenuhi.	Kurangnya pemahaman peraturan Ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha.
			Banyak perusahaan yang belum sanggup memberikan gaji sesuai upah minimum kabupaten. Kenaikan upah minimum kabupaten setiap tahun memunculkan masalah meningkatnya pemutusan hubungan kerja.
			Perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja yang belum memadai.

Tabel 3.2.

Pemetaan Permasalahan Per Bidang Pelayanan Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
BIDANG INFORMASI DAN DATA KETENAGAKERJAAN			
1.	Kurang optimalnya update data ketenagakerjaan yang valid.	Kesulitan mendapatkan data yang sifatnya real time.	Minimnya kualitas dan kuantitas SDM Pengelola data.

			Sarana dan prasarana penunjang (jaringan, fasilitas, peralatan) Teknologi Informasi kurang memadai.
2.	Belum optimalnya layanan informasi pasar kerja.	Kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja masih kurang.	Tidak adanya fungsional pengantar kerja untuk melakukan tugas job canvassing ke perusahaan.
BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA			
1.	Kurang optimalnya pelayanan perlindungan dan pemberdayaan PMI Purna	Pelaksanaan fasilitasi untuk pemulangan TKI/jenazah TKI belum optimal.	Keterbatasan anggaran dan SDM.
		Kegiatan pemberdayaan PMI Purna dan keluarganya belum optimal.	Keterbatasan anggaran.
2.	Masih adanya PMI yang non prosedural	Masih rendahnya tingkat pemahaman dan kesadaran masyarakat terhadap penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri.	Kurang optimalnya kegiatan sosialisasi bagi CPMI terkait perlindungan pra penempatan.
		Adanya anggapan CPMI bahwa prosedur keberangkatan non prosedural lebih mudah dan menguntungkan.	Kurangnya koordinasi dengan pemerintah desa agar ikut berperan aktif dalam hal perlindungan PMI Pra penempatan.
3.	Jumlah penempatan tenaga kerja dan pemenuhan lowongan kerja tidak terpenuhi sesuai target kinerja.	Belum optimalnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.	Tidak adanya fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.

BIDANG PELATIHAN KERJA DAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS			
1.	Penyelenggaraan pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan peningkatan skill dan kompetensi tenaga kerja.	Belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja.	Minimnya jumlah fungsional instruktur pelatihan kerja sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan.
			Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
		Belum semua alumni pelatihan bisa terserap di pasar kerja	Belum dilakukan pemetaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
		UPT BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal	Terbatasnya fungsional instruktur dan SDM pengelola pelatihan serta sarana- prasarana pelatihan di UPT BLK.
2.	Masih banyaknya perusahaan yang belum melaksanakan analisa dan pengukuran produktivitas.	Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.	Belum adanya fungsional instruktur produktivitas.
BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL			
1.	Masih tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat pekerja/Serikat Buruh.	Belum optimalnya pembinaan hubungan industrial.	Minimnya jumlah fungsional mediator hubungan industrial sehingga tidak sebanding dengan jumlah perusahaan.
SEKRETARIAT			
1.	Sumber daya manusia yang belum memadai	Keterbatasan SDM, baik kuantitas maupun kualitas	Belum terakomodasinya jumlah SDM sesuai dengan kebutuhan.
			Kurangnya pendidikan dan pelatihan.
2.	Sarana dan prasarana yang belum memadai	Keterbatasan sarana dan prasarana	Sarpras yang sudah tua, baik itu sarpras gedung kantor maupun peralatan penunjang seperti komputer dan laptop yang belum memadai.

3.2 Telaah Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati terpilih

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, ke mana dan bagaimana Kabupaten Gresik harus dibawa dan berkarya agar dapat konsisten, dapat eksis, antisipatif, inovatif dan produktif. Dengan bertitik tolak dari fakta sejarah, potensi dan kondisi faktual yang digali dari nilai-nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen pemangku jabatan yang ada di Kabupaten Gresik, maka pernyataan visi untuk membangun Gresik Baru adalah:

**“Mewujudkan Gresik Baru
yang Lebih Mandiri, Sejahtera, Berdaya Saing dan Berkemajuan
Berlandaskan Akhlakul Karimah”.**

Pemahaman atas pernyataan visi tersebut mengandung makna yang dinamis antara masyarakat, Pemerintah Kabupaten dan seluruh pemangku jabatan dalam merealisasikan pembangunan Kabupaten Gresik secara terpadu.

Secara filosofis, visi Kabupaten Gresik tersebut mengandung makna sebagaimana disajikan dalam pokok-pokok visi pembangunan sebagaimana berikut:

1. Gresik yang lebih Mandiri

Kemandirian dalam konteks kedaerahan merupakan kehidupan bermasyarakat yang menjadi salah satu tujuan yang selalu ingin dicapai setiap daerah. Mandiri ialah sebuah bentuk kemampuan yang dapat mengoptimalkan apa yang dimiliki (sumberdaya) dan mengembangkannya (potensi) sehingga dapat menjadi sebuah bentuk kekuatan daerah yang mampu berkompetisi serta beradaptasi dengan perubahan jaman. Maka baik pemerintah dan masyarakat Gresik secara kolektif kolegal mampu memenuhi kewajibannya baik domestik maupun internasional. Adapun kemandirian ekonomi akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, berkelanjutan dan mensejahterakan secara adil dan merata. Kemandirian Ekonomi dalam hal ini adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang kreatif,

terampil dan kompetitif, yang kemudian dikolaborasikan dengan penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk pengelolaan sumber daya alam, tata kelola pemerintahan, dan pengambilan keputusan sehingga mewujudkan kemandirian daerah.

2. Gresik yang Sejahtera

Sejahtera adalah suatu kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat. Kehidupan yang layak dengan terpenuhinya hak-hak masyarakat, yang aman dari rasa kekhawatiran akan potensi-potensi ancaman pada masyarakat seperti terorisme atau potensi bencana alam, memperoleh pekerjaan yang layak serta mampu mendapatkan akses di dunia usaha, dan tidak tersisihkan dalam kehidupan sosial.

3. Gresik yang Berdaya Saing

Daya saing sangat berhubungan dengan kemampuan dan kapasitas pembangunan sebuah daerah. Strategi pembangunan infrastruktur akan mempengaruhi daya saing sebuah daerah yang nantinya untuk menunjang peningkatan disegala sektor. Pembangunan infrastruktur ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan antar wilayah utara dan selatan, kota dan desa serta konektivitas dengan pulau bawean. Salah satu fokus dari pembangunan ini adalah pada pembangunan antar wilayah produksi dengan wilayah distribusi. Serta pembangunan infrastruktur pelayanan dasar yang menunjang kemudahan untuk mengakses segala kebutuhan pokok masyarakat secara inklusif, baik perempuan dan laki-laki, pada

semua kelompok usia, termasuk kelompok rentan dan marginal, di semua wilayah baik di kota maupun kepulauan. Ada pula pembangunan infrastruktur konektivitas multimoda yang mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi seperti pada pembangunan fasilitas transportasi kereta api guna menunjang pembangunan di area GEBANGKERTASUSILA hingga transportasi laut antar pulau seperti pada pulau bawean. Kedepan pembangunan ini akan berdampak pada peningkatan perekonomian masyarakat Kabupaten Gresik serta terciptanya tata kota yang modern, inovatif dan berkeadilan.

4. Gresik yang Berkemajuan

Berkemajuan di sini terkait bahwa seluruh rangkaian pembangunan yang dilakukan di Gresik bertujuan untuk membawa warga Gresik menjadi warga yang unggul, berorientasi ke depan, memiliki sikap optimisme menatap masa depan dan memiliki kapasitas kecerdasasan intelektual, emosional dan spiritual yang tinggi serta pembangunan karakter. Untuk membentuk insan warga Gresik yang memiliki karakter orientasi kemajuan. Maka pemerintah wajib mewujudkan kemudahan dalam mengakses pendidikan dan fasilitas kesehatan yang berkualitas serta mewujudkan pola pendidikan yang inovatif dan kolaboratif yang mampu memunculkan warga yang memiliki kompetensi individual yang baik dan memiliki kemampuan untuk dapat bekerja sama dan berkolaborasi dalam mendorong kemajuan serta memiliki karakter yang kuat.

5. Gresik yang Berlandaskan Akhlakul Karimah

Seluruh dimensi visi pembangunan Gresik di atas dilandasi oleh *Akhlakul Karimah*. *Akhlakul Karimah* atau akhlak yang mulia adalah keadaan mentalitas warga Gresik memiliki keadaban sosial, karakter luhur, kesalehan sosial. Pemerintah Gresik bertanggung jawab untuk membawa

masyarakat memiliki akhlak yang mulia atau *akhlakul karimah* berbasis pada nilai-nilai budaya dan keagamaan. Akhlak ini tidak hanya menegaskan tentang karakter manusia Gresik, namun juga menjadi jiwa dalam seluruh aspek mulai dari pelayanan publik, pendekatan pembangunan hingga kebijakan secara umum. Melalui pembangunan karakter manusia yang *berakhlakul karimah* bahwa pembangunan di Gresik tidak hanya mengejar pemenuhan material namun juga bertujuan untuk membentuk kualitas warga yang memiliki kualitas moral, etika dan karakter hidup yang tinggi berbasis kehidupan spiritual berlandaskan *akhlakul karimah* sesuai dengan ajaran-ajaran agama. Dengan *akhlakul karimah* maka orientasi pembangunan di Gresik mendorong untuk membangun warga yang memiliki solidaritas yang tinggi, menghormati keragaman dan peduli terhadap nilai-nilai toleransi, memiliki daya juang hidup yang tinggi dan berkarakter. Di dalam pemerintahan penerapan *Akhlakul Kharimah* juga dijadikan prinsip yang akan mewujudkan pemerintahan yang bersih, anti korupsi serta tanggap dan akuntabel. Hal ini bertujuan agar setiap warga dan juga pemerintah memiliki pandangan tujuan yang sama dalam segi pembangunan karakter.

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Berdasarkan pengertian dimaksud serta dengan berlandaskan kepada makna visi Kabupaten Gresik, maka ditetapkan misi Kabupaten Gresik 2021-2026 adalah:

- 1. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel serta mewujudkan kepemimpinan yang Inovatif dan Kolaboratif**
- 2. Membangun infrastruktur yang Berdaya Saing, Memakmurkan Desa dan Menata kota**
- 3. Mendorong Kemandirian Ekonomi yang seimbang antar sektor dan antar wilayah**

4. Membangun Insan Gresik Unggul yang Cerdas, Mandiri, Sehat dan Berakhlakul Karimah

5. Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan lapangan kerja, dan menjamin Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat Gresik

Dari kelima misi di atas, yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah misi kelima: **“Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan lapangan kerja, dan menjamin Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat Gresik”** Dari misi ini kemudian dirumuskan tujuan dari semua itu proses pembangunan di Gresik akan memastikan hak rakyat atas pekerjaan yang layak untuk kemanusiaan adalah pelaksanaan dari daulat rakyat.

3.3 Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Analisis Renstra Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (yang masih berlaku) ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah Provinsi terhadap sasaran Renstra Kementrian sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah.

I. Urusan Ketenagakerjaan			
A. Penempatan dan Pelatihan			
Kementerian Ketenagakerjaan RI :			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	1. Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi. 2. Meningkatkan tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja	1. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas dengan sasaran program untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi dan meningkatkan produktivitas pekerja di sektor prioritas. 2. Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan sasaran
2. Mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan			

penciptaan lapangan kerja. 3. Meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja. 4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang. 5. Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan. 6. Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.			program meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim:			
Meningkatkan Pedayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja Serta Sebagai Upaya Menurunkan Pengangguran	1. Meningkatnya kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja. 2. Meningkatnya penempatan dan perluasan kesempatan kerja.	1. Peningkatan kualitas Tenaga Kerja dengan pelatihan berbasis kompetensi. 2. Peningkatan sarana & Prasarana di Balai Latihan Kerja pengembangan perluasan kesempatan kerja. 3. Peningkatan produktivitas tenaga kerja. 4. Peningkatan penempatan tenaga kerja.	1. Optimalisasi Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi beserta Uji Sertifikasi Kompetensi. 2. Optimalisasi Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja dengan sertifikasi akreditasi dan pengendalian mutu serta Up-

		5. Penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja.	grading Instruktur. 3. Pengukuran Pertumbuhan Produktivitas perusahaan menengah dan wirausaha baru. 4. Penyesuaian jurusan di UPT BLK dengan metode Eliminate, Reduce, Raise dan Create secara bertahap dan berkelanjutan agar sesuai dengan perkembangan Industri maupun perkembangan teknologi industri bukan hanya pada situasi sekarang serta memprediksi perkembangan teknologi di masa depan. 5. Pengembangan Sarana dan Prasarana UPT Balai Latihan Kerja untuk mendukung Era Revolusi Industri 4.0 maupun pengembangan entrepreneurship . 6. Link n match antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi angkatan kerja melalui bursa kerja serta optimalisasi data sebaran sektor lapangan usaha yang akan berkembang di daerah wilayah Jawa Timur serta data Analisa jabatan tentang pekerjaan yang terdestruksi akibat globalisasi Transformasi Digital serta Distrupsi di pasar kerja (revolusi Industri 4.0). 7. Pengembangan
--	--	---	--

			Millenial Job Center dan memperkuat sistem teknologi informasi penempatan serta menjalin kemitraan dengan pengguna. 8. Pengembangan pelatihan wirausaha baru berbasis enterprenuership serta milenial yang dilaksanakan didaerah berdasarkan keunggulan daerah untuk mereduksi jumlah urbanisasi muda. 9. Mewujudkan Vocational training pasca kepulangan PMI Wanita serta Pengembangan Shelter.
B. Hubungan Industial dan Syarat Kerja			
Kementerian Ketenagakerjaan RI :			
Mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerjayang kondusif.	Meningkatnya tenaga kerja yang berdayasaing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.	1. Meningkatkan penerapan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.	1. Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan.
		2. Meningkatkan program, manfaat, dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.	2. Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada

			perusahaan.
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim:			
1. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, kondusif dan berkeadilan dan meningkatkan peran kelembagaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. 2. Kepesertaan Jamsostek bagi pekerja/buruh.	1. Meningkatnya efektifitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan. 2. Penerapan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. 3. Peningkatan kepesertaan jamsostek. 4. Meningkatnya efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial.	1. Peningkatan peserta program BPJS. 2. Mendahulukan musyawarah mufakat untuk menyelesaikan konflik kepentingan agar tercapai hubungan industrial yang harmonis dan kondusif. 3. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan.	1. Mendorong penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kondusif dan mendorong Pembentukan LKS Bipartit & Pengesahan Peraturan Perusahaan. 2. Optimalisasi peningkatan kepesertaan BPJS ketenagakerjaan. 3. Peningkatan perlindungan dan pengawasan tenaga kerja termasuk norma kerja, serta Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sumber : Renstra Kemnaker Tahun 2020 - 2024 dan Renstra Disnakertrans Prov. Jatim Tahun 2019 - 2024

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

a. Hubungan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik 2021-2026 dengan RTRW Kabupaten Gresik 2010-2030

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 juga mengidentifikasi adanya Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Gresik 2010-2030 yang tercantum pada Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomer 8 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Gresik 2010-2030.

Visi penataan ruang Kabupaten Gresik adalah Mewujudkan Penataan Ruang yang mengakomodasi Budaya, Ramah Investasi, dan Berwawasan Lingkungan, yang lebih lanjut dijabarkan pada misi, antara lain:

1. mewujudkan penataan ruang yang mengakomodasi pengembangan industri, perdagangan, pertanian, perikanan, kelautan, dan pariwisata,
2. mewujudkan penataan ruang yang mengakomodasi

peningkatan pengelolaan sumberdaya sesuai dengan potensi,

3. mewujudkan penataan ruang yang mengakomodasi peningkatan pengelolaan sumberdaya buatan,
4. mewujudkan penataan ruang yang mengakomodasi peningkatan pengelolaan lingkungan hidup.

Keterkaitan Kebijakan dan Strategi antara Renstra Dinas Tenaga Kabupaten Gresik dengan RTRW Kabupaten Gresik dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.12
Keterkaitan Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan RTRW Kabupaten Gresik

No	Kebijakan RTRW	Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
1	Kebijakan Sistem Perkotaan	
1.1	Pemerataan pembangunan dan pendorong pertumbuhan wilayah diseluruh wilayah perkotaan.	Penciptaan inklusivitas pembangunan melalui penguatan sistem jaminan sosial tenaga kerja serta perluasan penciptaan lapangan kerja;
1.2	Pemerataan pembangunan dan pendorong pertumbuhan wilayah diseluruh wilayah perkotaan	Mendorong terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing melalui peningkatan kualitas pelatihan;
2	Kebijakan Sistem Perdesaan	
2.1	Peningkatan skala pelayanan pusat permukiman perdesaan	Penciptaan inklusivitas pembangunan melalui penguatan sistem jaminan sosial daerah serta perluasan penciptaan lapangan kerja;
2.2	Pemantapan hubungan desa melalui integrasi fungsi kegiatan industri, perikanan, pertanian, dan perkebunan	Mendorong terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing melalui peningkatan kualitas pelatihan.

Tabel 1.13
Keterkaitan Strategi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan RTRW Kabupaten Gresik

No	Strategi RTRW	Strategi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
1	Kebijakan sistem perkotaan	

1.2	Mengembangkan pusat regional pada PKN	Penciptaan inklusivitas pembangunan melalui penguatan sistem jaminan sosial daerah serta perluasan penciptaan lapangan kerja;
1.3	Mengembangkan pusat sub-regional pada PPK di IKK masing-masing kecamatan	
1.4	Mendorong fungsi dan peran dari perkotaan yang berfungsi sebagai PKN dan PPK melalui penyediaan berbagai fasilitas dan infrastruktur yang memadai serta pematapan sistem hirarki perencanaan sarana dan prasarana wilayah	Mendorong terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing melalui peningkatan kualitas pelatihan.
1.5	Memenuhi fasilitas perkotaan sesuai skala pelayanan serta peningkatan interaksi melalui pengembangan aksesibilitas antara kawasan	Penciptaan inklusivitas pembangunan melalui penguatan sistem jaminan sosial daerah serta perluasan penciptaan lapangan kerja;

b. Hubungan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik 2021-2026 dengan KLHS Kabupaten Gresik 2021-2026

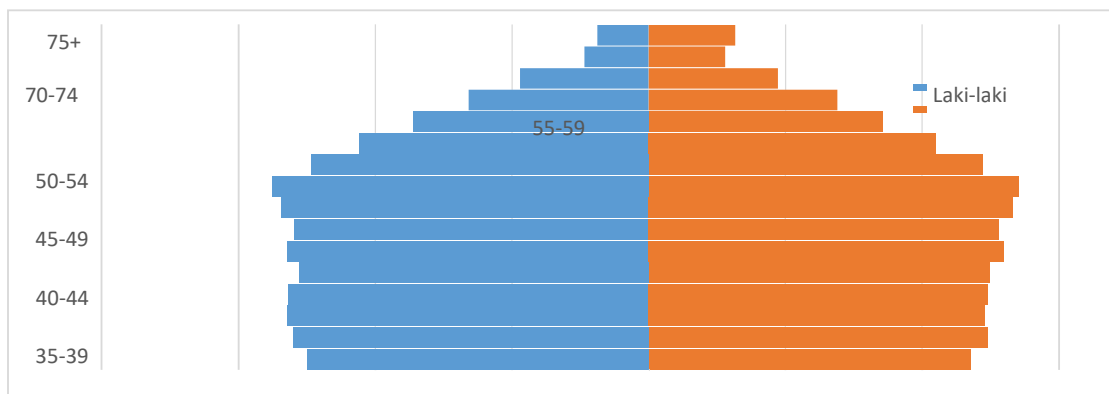
Hubungan antara Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 dengan KLHS Kabupaten Gresik dapat dilihat dari persandingan isu strategis sebagaimana tertuang dalam tabel berikut.

Tabel 1. 15
Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
dengan KLHS Kabupaten Gresik

No	Isu Strategis KLHS RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021- 2026	Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026
1.	Penurunan Kemandirian Masyarakat, Termasuk Masyarakat Pesisir	Mengacu pada Misi V pada RPJMD Kabupaten Gresik Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Dengan Menciptakan Lapangan Kerja dan Menjamin Kebutuhan Dasar Masyarakat Gresik dengan tujuan pembangunan yaitu Meningkatkan kesejahteraan sosial melalui penguatan sektor ketenagakerjaan maka

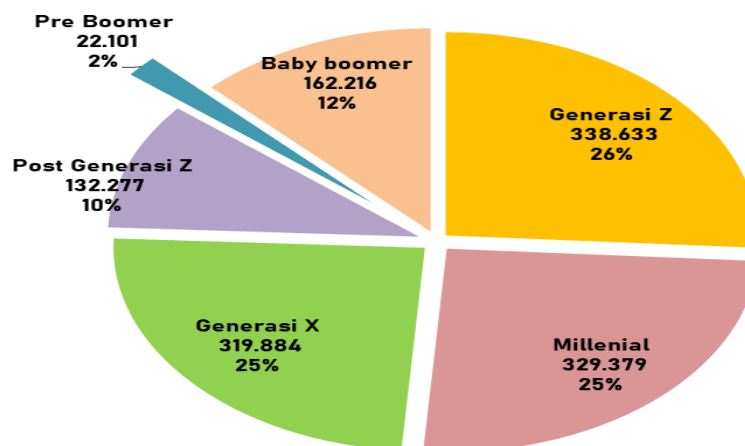
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 terdapat isu strategis ketenagakerjaan yang meliputi Median umur penduduk Kabupaten Gresik tahun 2010 adalah 29,29 tahun. Angka ini menunjukkan bahwa penduduk Kabupaten Gresik termasuk kategori menengah. Penduduk suatu wilayah dikategorikan penduduk muda bila median umur < 20, penduduk menengah jika median umur 20-30, dan penduduk tua jika median umur > 30 tahun. Rasio ketergantungan penduduk Kabupaten Gresik adalah 45,01. Angka ini menunjukkan bahwa setiap 100 orang usia produktif (15-64 tahun) akan menanggung sekitar 45 orang usia tidak produktif (0-14 dan 65+), yang menunjukkan banyaknya beban tanggungan penduduk suatu wilayah. Rasio ketergantungan di daerah perkotaan adalah 44,10 sementara di daerah perdesaan 46,38.



Gambar 4.46
Piramida Penduduk Kabupaten Gresik
Sumber : Sensus Penduduk Tahun 2020

Struktur penduduk dapat menjadi salah satu modal pembangunan ketika jumlah penduduk usia produktif sangat besar. Hasil SP2020 mencatat mayoritas penduduk Kabupaten Gresik didominasi oleh generasi Z, milenial, dan generasi X. Proporsi generasi Z sebanyak 25,96 persen dari total penduduk (339 ribu orang), milenial sebanyak 25,25 persen dari total penduduk (329 ribu orang), dan generasi X sebanyak 24,52 persen dari total penduduk Kabupaten Gresik (320 ribu orang). Ketiga generasi ini termasuk dalam usia produktif yang dapat menjadi peluang untuk mempercepat percepatan pertumbuhan ekonomi.



Gambar 4.47
Komposisi Penduduk Kabupaten Gresik Menurut Generasi

Jumlah penduduk yang aktif secara ekonomi (angkatan kerja) di Kabupaten Gresik berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional 2020 adalah 685.213 orang, yang terdiri dari 429.485 laki-laki dan 255.728 perempuan. Dari jumlah tersebut, jumlah yang bekerja adalah 628.952 orang dan pencari kerja sebesar 56.261 orang. Dengan jumlah penduduk 15 tahun ke atas sebanyak 1.029.986 jiwa, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kabupaten Gresik adalah 66,5 persen, dimana TPAK laki-laki adalah 84,8 persen dan TPAK perempuan sebesar 48,8 persen. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang menggambarkan persentase penganggur terhadap total angkatan kerja adalah 8,2 persen, dimana TPT laki-laki adalah 8,0 persen, sedangkan TPT perempuan adalah 8,5 persen. TPAK mengindikasikan persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah, semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (labour supply) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

Tabel 4.47

Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Gresik, 2019

Kegiatan Utama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Angkatan Kerja	429.485	255.728	685.213
Bekerja	394.991	233.961	628.952
Pengangguran Terbuka	34.494	21.767	56.261
Bukan Angkatan Kerja	76.658	268.115	344.773
Sekolah	37.876	42.495	80.371
Mengurus RumahTangga	8.629	208.984	217.613
Lainnya	30.153	16.636	467.89
Jumlah	506.143	523.843	1.029.986

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional 2019

Tingkat Pengangguran Terbuka pada tahun 2020 mencapai 8,21%, menunjukkan nilai yang cenderung meningkat dari tahun 2016 hingga tahun 2020. Dibandingkan dengan tahun 2019, Tingkat Pengangguran Terbuka meningkat sebesar 2,67% pada tahun 2020. Jumlah Angkatan Kerja yang Belum Bekerja pada tahun 2020 sebanyak 56.261 orang dibandingkan dengan Jumlah Angkatan Kerja pada tahun 2020 sebanyak 685.213 orang.

Tabel 4.48
Capaian Urusan Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik, 2016-2020

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Tingkat pengangguran terbuka	%	5,21	4,54	5,82	5,54	8,21
2	Tingkat partisipasi angkatan kerja	%	66,93	68,04	67,29	65,65	66,53
3	Jumlah kasus yang diselesaikan	Kasus	77	94	66	63	91
4	jumlah kasus Yang terdaftar	Kasus	87	101	80	81	98
5	Jumlah pencari kerja yang dilatih	Orang	210	110	225	1.078	468
6	Jumlah pencari kerja terdaftar	Orang	3.240	2.386	10.088	2.716	1.268
7	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	Orang	3.118	1.538	1.566	1.215	591
8	Jumlah perusahaan yang mendaftarkan PKB dan PP	Perusahaan	107	117	-	240	370
9	Jumlah perusahaan di Kabupaten Gresik	Perusahaan	1.383	1.383	1.383	1.383	1.600

Jumlah Angkatan Kerja di Kabupaten Gresik pada Tahun 2018 dengan pendidikan SD ke bawah sebesar 169.012 orang kemudian meningkat menjadi 171.888 orang atau sebesar 26.15% pada tahun 2019. Dilanjutkan pada SMTP sebesar 130.969 orang dan menurun menjadi 119.702 orang atau setara 18.21% pada tahun 2019. Angkatan kerja terbanyak terjadi pada lulusan SMTA Umum dengan jumlah 170.361 orang dan meningkat menjadi 119.702 atau setara 27.52% pada Tahun 2019 dan diikuti kenaikan pula pada SMTA Kejuruan, kenaikan tersebut menindikasikan bahwa di Kabupaten masyarakat lebih tertarik untuk mempersiapkan diri untuk terjun langsung ke dunia kerja, karena lulusan SMK memang dikhususkan sesuai minat yang disukai, dan sekolah kejuruan lebih mengutamakan praktik dibandingkan teori. Angkatan kerja pada lulusan Diploma dan Universitas tenaga kerja juga mengalami penurunan, hal ini dikarenakan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja selalu lebih rendah daripada jumlah lulusannya, sehingga masyarakat lebih cenderung untuk memilih menjadi pengusaha.

BAB IV

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna:

- a. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir RENSTRA.
- b. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi.
- c. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu RENSTRA.

Berdasarkan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam mewujudkan misinya menetapkan tujuan sebagai berikut:

**"Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada
penanggulangan kemiskinan"**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara profesional. Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria *specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented and time bond*.

Berdasarkan makna penetapan sasaran tersebut maka sampai dengan akhir tahun 2026, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menetapkan sasaran dengan rincian sebagai berikut:

1. Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak
2. Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis'

Tabel 4.1
Matriks Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-					
				1	2	3	4	5	6
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada penanggulangan kemiskinan	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	91,95	92,12	92,27	92,56	92,71	92,86
		Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	93,39	93,92	94,45	90,00	91,00	92,00

4.2 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran adalah merupakan strategi organisasi yang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah strategi yang

dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik meliputi pembuatan kebijakan serta penentuan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 2021 – 2026;

Analisis lingkungan strategis merupakan deskripsi mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Secara terstruktur lingkungan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Internal

Melalui analisis lingkungan internal, dapat dilihat apa kekuatan dan bagaimana kelemahan dalam sebuah organisasi, sehingga dengan melakukan analisis lingkungan internal akan membantu suatu lembaga untuk dapat mengoptimalkan kekuatan yang ada dan meminimalkan kelemahannya. Kekuatan dan kelemahan tersebut dapat dijadikan alat untuk meraih peluang serta menghindari ancaman.

Analisis lingkungan internal terdiri dari S (Strenght – Kekuatan) dan W (Weaknes – Kelemahan) yang berasal dari dalam organisasi lingkungan internal

1.1 Faktor Kekuatan Organisasi (Strenght) :

- 1) Kewenangan di bidang ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.
- 2) Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik serta Keputusan Bupati Gresik Nomor 41 Tahun 2019 tentang Rincian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
- 3) Adanya kebijakan dan program prioritas Nawakarsa Bupati/Wakil Bupati Gresik Periode 2021- 2026 pada sektor ketenagakerjaan.
- 4) Adanya SOP layanan ketenagakerjaan yang terstandarisasi.
- 5) Adanya koordinasi dan jaringan kerja yang baik di jajaran Dinas dan *stakeholder* terkait.

1.2 Faktor Kelemahan Organisasi (Weaknesses) :

- 1) Kurangnya sumber daya manusia baik secara kualitas dan kuantitas di beberapa fungsi ketenagakerjaan.
- 2) Terbatasnya alokasi pagu anggaran untuk sektor ketenagakerjaan.
- 3) Terbatasnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan sektor ketenagakerjaan.
- 4) Penempatan pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.
- 5) Kurangnya penguasaan pegawai di bidang teknologi informasi.

2. Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal diperlukan untuk dapat menentukan faktor-faktor penentu keberhasilan (Critical Success Factor) bagi suatu organisasi / lembaga tersebut sehingga dapat selalu merespon setiap perubahan yang terjadi.

Lingkungan eksternal meliputi situasi dan kondisi di sekitar lingkungan organisasi yang secara langsung berpengaruh pada organisasi. Lingkungan eksternal meliputi peluang dan ancaman.

2.1 Faktor peluang organisasi :

- 1) Besarnya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Gresik.
- 2) Banyaknya jumlah perusahaan dan industri di Kabupaten Gresik.
- 3) Adanya dukungan stakeholder terkait dan peran serta masyarakat.
- 4) Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan.

2.2 Faktor Ancaman / Tantangan organisasi :

- 1) Keraguan *stakeholder* terhadap kinerja Disnaker.
- 2) Munculnya kelompok-kelompok yang memanfaatkan isu-isu krusial di bidang ketenagakerjaan.
- 3) Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Gresik.
- 4) Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Kabupaten Gresik yang sesuai dengan standar perusahaan/industri.
- 5) Masih adanya perusahaan yang tidak paham akan aturan ketenagakerjaan.

3. Faktor Kunci keberhasilan

Faktor-faktor kunci keberhasilan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan misi organisasi secara efektif dan efisien. Faktor-faktor kunci keberhasilan (Critical Success Factors) merupakan faktor-faktor yang sangat berperan dalam pencapaian keberhasilan organisasi yang mencakup bidang atau aspek dan misi yang didalamnya sangat tergantung pada keberhasilan kinerja pemerintah. Faktor-faktor kunci keberhasilan ini ditetapkan dengan terlebih dahulu menganalisis lingkungan internal dan eksternal. Selanjutnya dilakukan analisis dalam rangka menentukan tingkat urgensi dan dampak potensialnya dan kemudian dilanjutkan dengan penentuan skala prioritas. Dengan menggunakan faktor-faktor inilah diharapkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan dapat diupayakan secara maksimal guna mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan untuk dicapai pada akhir tahun 2026 yang akan datang. Faktor-faktor penentu keberhasilan dapat dilihat setelah kita menganalisa lingkungan eksternal maupun internal.

Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Tersedianya SDM, Sarana, Prasarana dan Anggaran yang memadai.
2. Terwujudnya kelembagaan dan manajemen informasi yang baik.

Secara ringkas analisis strategi yang mengacu pada SWOT, disajikan dalam matriks formulasi Strategi SWOT sebagai berikut:

Formulasi Strategi S.W.O.T.

FAKTOR INTERNAL	KEKUATAN (S)		KELEMAHAN (W)	
	1.	Kewenangan di bidang ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.	1.	Kurangnya sumber daya manusia baik secara kualitas dan kuantitas di beberapa fungsi

				ketenagakerjaan.
	2.	Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik serta Keputusan Bupati Gresik Nomor 41 Tahun 2019 tentang Rincian, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja	2.	Terbatasnya alokasi pagu anggaran untuk sektor ketenagakerjaan.
	3.	Adanya kebijakan dan program prioritas Nawakarsa Bupati/Wakil Bupati Gresik Periode 2021- 2026 pada sektor ketenagakerjaan.	3.	Terbatasnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan sektor ketenagakerjaan.
	4.	Adanya SOP layanan ketenagakerjaan yang terstandarisasi.	4.	Penempatan pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki
	5.	Adanya koordinasi dan jaringan kerja yang baik di jajaran Dinas dan <i>stakeholder</i> terkait.	5.	Kurangnya penguasaan pegawai di bidang teknologi informasi.

PELUANG (O)		STRATEGI : S - O		STRATEGI : W - O	
1.	Besarnya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Gresik.	1.	Peningkatan skill dan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan yang bersertifikasi.	1.	Tersedianya SDM yang berkualitas dan profesional melalui pelatihan
2.	Banyaknya jumlah perusahaan dan industri di Kabupaten Gresik.	2.	Peningkatan penempatan tenaga kerja.	2.	Optimalisasi pemakaian anggaran dan mengikutsertakan peran swasta/perusahaan melalui program Corporate Social Responsibility (CSR).
3.	Adanya dukungan <i>stakeholder</i> terkait dan peran serta masyarakat.	3.	Terwujudnya kelembagaan dan manajemen informasi yang baik.	3.	Tersedianya Sarana, Prasarana dan Peralatan yang memadai.
4.	Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan.	4.	Peningkatan pembinaan hubungan industrial kepada perusahaan dan pekerja.	4.	Peningkatan penguasaan teknologi informasi.
ANCAMAN (T)		STRATEGI : S – T		STRATEGI : W – T	
1.	Keraguan <i>stakeholder</i> terhadap kinerja Dinas	1.	Meningkatkan kepercayaan <i>stakeholder</i> dengan peningkatan kinerja Dinas dan menampilkan berbagai kegiatan Dinas di media sosial.	1.	Memonitor masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik

2.	Munculnya kelompok-kelompok yang memanfaatkan isu-isu krusial di bidang ketenagakerjaan.	2.	Meningkatkan pembinaan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	2.	Mengantisipasi konflik antara perusahaan dengan pekerja dengan memfasilitasi diskusi / dialog untuk penyelesaian masalah ketenagakerjaan.
3.	Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Gresik.	3.	Menurunkan angka pengangguran dengan melakukan penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja.	3.	Mendorong pemberdayaan masyarakat untuk penciptaan perluasan kesempatan kerja.
4.	Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Kabupaten Gresik yang sesuai dengan standar perusahaan/industri.	4.	Peningkatan kualitas dan skill tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan bersertifikasi.	4.	Mendorong pemberdayaan masyarakat dan mengikutsertakan peran swasta/perusahaan dalam program CSR pelatihan vokasi.
5.	Masih adanya perusahaan yang tidak paham akan aturan ketenagakerjaan.	5.	Meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja tentang aturan dan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.	5.	Mendorong perusahaan membentuk LKS Bipartit sebagai upaya mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Kebijakan adalah arah/tindakan yang ditetapkan oleh Instansi Pemerintah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan – ketentuan yang dipergunakan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan program /kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan.

Kebijakan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Gresik untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai lima tahun ke depan adalah kebijakan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan Misi V “Meningkatkan Kesejahteraan Sosial dengan Menciptakan Lapangan Kerja dan Menjamin Kebutuhan Dasar Masyarakat Gresik” yaitu kebijakan “Penciptaan inklusivitas pembangunan melalui penguatan sistem jaminan sosial daerah serta perluasan penciptaan lapangan kerja”.

Tabel 4.2
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : Mewujudkan Gresik Baru yang Lebih Mandiri, Sejahtera, Berdaya Saing dan Berkemajuan Berlandaskan Akhlakul Karimah					
Misi V : Meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan lapangan kerja, dan menjamin Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat Gresik					
Tujuan	Sasaran		Strategi		Kebijakan
	1.	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak	1.	Meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan pelatihan vokasi yang bersertifikasi kompetensi	1. Optimalisasi penyelenggaraan pelatihan vokasi bersertifikasi kompetensi.
					2. Pengembangan sarana dan prasarana serta revitalisasi Balai Latihan Kerja guna mendukung era digitalisasi Revolusi Industri 4.0 dan pengembangan entrepreneurship.
			2.	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja	3. Optimalisasi pengukuran dan analisa produktivitas tenaga kerja.
			3.	Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan penciptaan perluasan kesempatan kerja.	4. Optimalisasi link and match antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan di pasar kerja
					5. Pengembangan bimbingan wirausaha baru bagi masyarakat melalui pembinaan tenaga kerja mandiri.
					6. Pemberdayaan pekerja rentan, PMI Purna dan keluarganya melalui perluasan kesempatan kerja.
					7. Bekerjasama dengan swasta/perusahaan melalui program Corporate Social Responsibility (CSR) untuk pelaksanaan pelatihan vokasi dan pemberdayaan masyarakat sekitar.
			4.	Meningkatkan pengelolaan data dan layanan informasi ketenagakerjaan.	8. Pengembangan manajemen data dan sistem informasi ketenagakerjaan.
	2.	Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis	5	Meningkatkan efektifitas pembinaan hubungan industrial.	9. Optimalisasi pembinaan dan mediasi perselisihan hubungan industrial dan mendorong perusahaan membentuk LKS Bipartit untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada Bab V ini, akan diuraikan mengenai rencana program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, yang disertai indikator kinerja, kelompok sasaran, serta pendanaan indikatifnya. Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik merupakan program prioritas RPJMD Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya, program prioritas dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas didasarkan pada strategi dan kebijakan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026.

Perumusan program dibagi menjadi dua yaitu Prioritas I Program Nawakarsa dan Prioritas II Program Pembangunan Daerah.

1. Prioritas I Program Nawakarsa

Nawa Karsa atau 9 (Sembilan) navigasi perubahan merupakan sebuah strategi pembangunan Kabupaten Gresik Baru untuk mendukung realisasi visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati sebagaimana dituangkan dalam Visi-Misi Pembangunan RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026. Rumusan (Sembilan) program prioritas terdiri dari Gresik Akas Gresik Seger, Gresik Mapan, Gresik Agropolitan, Gema Karya, Gresik Cerdas, Gresik Sehati, Gresik Barokah, dan Gresik Lestari. Prioritas Nawakarsa adalah bagian dari Program Pembangunan Daerah dan dijabarkan dalam Kegiatan, dan/atau Sub Kegiatan yang sebagian dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada tataran *outcome* maupun *output* selaras dengan RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026. Salah satu penjabaran Nawakarsa yang diemban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dirumuskan dalam berbagai *output* kunci sebagaimana berikut:

No.	Nawa Karsa	Output Kunci	Program
1.	Gresik Seger	Bumi Gresik	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
			Program Penempatan Tenaga Kerja
2	Gema Karya	Program fasilitas serta pembekalan lulusan baru	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

2. Prioritas II : Program Pembangunan Daerah

Selanjutnya, program prioritas dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing- masing program prioritas didasarkan pada strategi dan kebijakan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026.

Rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran beserta pendanaan indikatif dimaksud sebagaimana diuraikan pada Tabel 5.1 (Terlampir) berikut:

Tabel 5.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026

Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026																													
Tujuan	Sasaran Renstra	Kode					Usuran/Bidang Usuran/Perangkat Daerah/Program			Status Indikator outcome		Kinerja	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
							URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR			SDG's	SPM					Sektoral	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3					4			15	16	17	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		2	07	0	0		DINAS TENAGA KERJA										10,960,277,000		9,611,668,000		10,063,480,000		11,259,292,000		12,655,677,000		14,140,895,000		68,691,289,000
Terserapnya Tenaga Kerja Warga Gresik Yang Bertampak Pada Penanggulangan Kemiskinan													Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%		66.66	10,960,277,000	66.80	9,611,668,000	66.93	10,063,480,000	67.06	11,259,292,000	67.20	12,655,677,000	67.33	14,140,895,000	67.33	68,691,289,000
	Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multistake												Tingkat Kesempatan Kerja	%	92.10	7,035,596,000	92.26	6,283,250,000	92.41	6,678,604,000	92.56	7,360,319,000	92.71	8,273,151,000	92.86	9,244,054,000	92.86	44,774,974,000	
		2	07	01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA						Persentase ketercapaian sasaran program OPD	%	100	100	5,538,378,000	100	4,696,952,000	100	4,917,740,000	100	5,538,099,000	100	6,220,474,000	100	6,946,259,000	100	33,857,902,000
		2	07	01	2	01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah						Jumlah Jenis Dokumen Perencanaan dan Pelaporan	Jenis	3	3	24,500,000	3	24,500,000	3	25,600,000	3	27,600,000	3	29,000,000	3	30,600,000	18	161,600,000
		2	07	01	2	01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				Tersedianya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Dokumen	3	4	9,500,000	3	9,500,000	3	10,000,000						10	29,000,000	
		2	07	01	2	01	0001					Tersedianya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Dokumen							3	11,500,000	3	12,000,000	3	12,500,000	9	36,000,000	
		2	07	01	2	01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD					Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD	Buku	12	12	7,500,000	12	7,500,000									
												Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD	Laporan				12	7,800,000							12	7,800,000		
		2	07	01	2	01	0006					Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Indikator Realisasi Kinerja SKPD	Laporan					12	8,000,000	12	8,500,000	12	9,000,000	60	40,500,000			
		2	07	01	2	01	07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	Buku	12	12	7,500,000	12	7,500,000										
		2	07	01	2	01	0007					Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	Laporan				12	7,800,000	12	8,000,000	12	8,500,000	12	9,000,000	72	48,300,000		
		2	07	01	2	02	Administrasi Keuangan						Jumlah waktu pemenuhan administrasi keuangan	Bulan	-	12	3,884,978,000	12	2,966,552,000	12	3,109,540,000	12	3,622,349,000	12	4,229,234,000	12	4,873,509,000	72	22,676,152,000
		2	07	01	2	02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN					Jumlah waktu penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	Bulan	12	12	3,869,978,000	12	2,941,552,000										
		2	07	01	2	02	0001					Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	29 orang				32	3,093,940,000						56	9,905,470,000		
		2	07	01	2	02	0001					Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	29 orang					32	3,606,349,000	32	4,212,224,000	32	4,855,509,000	96	12,674,082,000		
		2	07	01	2	02	05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD					Jumlah laporan keuangan akhir tahun	Buku	-	30	7,500,000	30	7,500,000										
												Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan				30	7,800,000							90	22,800,000		
		2	07	01	2	02	0005					Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan					30	8,000,000	30	8,500,000	30	9,000,000	90	25,500,000			
		2	07	01	2	02	07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD					Jumlah laporan keuangan akhir tahun	Buku	-	60	7,500,000	60	7,500,000										7,800,000

58 PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

59 PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

			2	07	04	2	03	0002						Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah pencari dan pemberi kerja yang terdaftar dalam Pasar Kerja melalui Sistem Online (Kari Hub)	Orang								100	59,000,000	100	64,000,000	100	74,000,000	300	197,000,000
			2	07	04	2	04		Peindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota						Jumlah pembinaan peindungan bagi PMI Pra dan Purna Penempatan	Orang	20	100	75,000,000	105	85,000,000	0	95,000,000	115	100,000,000	120	105,000,000	125	110,000,000	565	570,000,000
			2	07	04	2	04	01	Peningkatan Peindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	V					Jumlah pembinaan peindungan bagi PMI Pra dan Purna Penempatan	Orang	20	100	75,000,000	105	85,000,000										
													Terlaksananya Peningkatan Peindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya	Orang						110	95,000,000							315	255,000,000	
			2	07	04	2	04	0001					Terlaksananya Peningkatan Peindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya	Orang							115	100,000,000	120	105,000,000	125	110,000,000	360	315,000,000		
		Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis												Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	%	92.86	93.39	3,924,681,000	93.92	3,328,418,000	94.46	3,484,876,000	90.00	3,898,973,000	91.00	4,382,526,000	92.00	4,896,841,000	92.00	23,916,315,000	
			2	07	05				PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL					Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	%		23.13	3,924,681,000	23.36	3,328,418,000	23.59	3,484,876,000	23.83	3,898,973,000	24.06	4,382,526,000	24.30	4,896,841,000	24.30	23,916,315,000	
			2	07	05	2	01		Pengesaan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota					Jumlah peserta pembinaan Penyusunan Kerja, pembinaan Struktur dan Skala Upah dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten /	Orang	100	450	3,224,681,000	455	2,528,418,000	460	2,654,876,000	465	2,623,973,000	470	3,037,526,000	475	3,481,841,000	2,775	17,551,315,000	
			2	07	05	2	01	03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	V				Jumlah peserta pembinaan Penyelenggaraan Kerja	Orang	100	400	3,224,681,000	400	2,528,418,000											
														Jumlah peserta pembinaan Struktur dan Skala Upah	Orang		50		55												
														Penetapan Upah Minimum Kabupaten / UMKSK	Laporan	5	5		5												
													Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PPKd, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PPKd, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta pengupahan	Laporan						12	2,654,876,000						22	8,407,975,000		
			2	07	05	2	01	0003					Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PPKd, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PPKd, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta pengupahan	Laporan						12	2,623,973,000	12	3,037,526,000	12	3,481,841,000	36	9,143,340,000			
			2	07	05	2	02		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota					Jumlah penanganan perselisihan hubungan industrial	Kasus	91	98	700,000,000	100	800,000,000	105	830,000,000	110	1,275,000,000	115	1,345,000,000	120	1,415,000,000	648	6,365,000,000	
			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	V	V			Jumlah peserta pembinaan	Orang	60	295	300,000,000	310	350,000,000									605	650,000,000	
													Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang dicegah	Perkara						105	370,000,000							370,000,000		
			2	07	05	2	02	0001					Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang dicegah	Perkara							105	425,000,000						425,000,000		

BAB VI

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN

Pada bagian ini akan dikemukakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Pemerintah Kabupaten Gresik yang tertuang kedalam IKU RPJMD Pemerintah Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026.

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Pemerintah Kabupaten Gresik adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Pemerintah Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026.

Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 adalah Terserapnya tenaga kerja warga Gresik yang berdampak pada penanggulangan kemiskinan dengan Indikator Kinerja Utama yakni Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dengan sasaran, yakni (1) Meningkatnya tata kelola penyelenggaraan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja didukung memperkuat kerjasama multipihak dengan indikator sasaran Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) dan sasaran (2) Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif, harmonis dan dinamis dengan indikator sasaran Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial.

Tabel 6.1
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Gresik
Tahun 2021-2026

NO	INDIKATOR	KONDISI AWAL	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD Tahun 5 (2026)
		TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	TAHUN 2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	<u>IKU RPJMD KAB. GRESIK:</u> 1. Tingkat Pengangguran Terbuka atau TPT (%)	8,21	7,90	7,20	6,80	6,40	6,00	5,54	5,54
	<u>INDIKATOR KINERJA DAERAH KAB. GRESIK:</u> Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	66,53	66	67	70	72	75	78	78
		INDIKATOR SASARAN DISNAKER KAB. GRESIK							
1	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	91,79	91,95	92,12	92,27	92,56	92,71	92,86	92,86
2	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	92,86	93,39	93,92	94,45	90,00	91,00	92,00	92,00

BAB VII P E N U T U P

Sebagai uraian akhir pada bab penutup Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021–2026 ini disampaikan kaidah pelaksanaan Renstra dengan rincian penjelasan sebagai berikut :

1. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik ini selanjutnya akan dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja atau Rencana Kinerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sampai dengan tahun 2026.
2. Dengan ditetapkan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021 – 2026 ini maka semua pihak dan pemangku kepentingan (stakeholders) yang berkaitan dengan dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan untuk menjadikannya sebagai acuan dan arahan operasionalisasi peran masing-masing dalam pelaksanaan program dan rencana kegiatan tahunan.
3. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik ini juga dapat dijadikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja secara kumulatif dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2026 dan sekaligus sebagai dasar laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi sampai dengan tahun 2026.
4. Agar Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat dilaksanakan dengan baik, maka diharapkan adanya kerjasama dan dukungan dari seluruh jajaran organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada khususnya dan Pemerintah Kabupaten Gresik pada umumnya untuk merealisasikan semua program dan kegiatan secara bersama-sama.